

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

DECLARACIÓN DE LA RED SINDICAL PARA ASIA Y EL PACIFICO DE LA CSI A LA REUNIÓN DE LÍDERES ECONÓMICOS DE APEC EN 2011

(Honolulu, EE.UU., 12–13 de noviembre de 2011)

INTRODUCCIÓN

Prioritario: Hacer frente a la crisis económica y financiera

Resulta primordial que las principales economías mundiales mantengan sus medidas para crear empleo y evitar 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 y una fuerte regulación del sector financiero, devolviéndole su papel original de estar al servicio de la economía real.

Justicia social y derechos de los trabajadores como base en el comercio regional y mundial

Se están intensificando los esfuerzos por liberalizar el comercio tanto en APEC en general como en el Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica (TPP) entre nueve miembros de APEC. Los líderes de APEC deben reconocer la necesidad de 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. No podemos permitirnos y no aceptaremos ningún otro acuerdo comercial que privilegie considerables nuevas oportunidades para los inversores por encima de unos buenos empleos para los trabajadores y trabajadoras.

Empleos verdes, cualificación y tecnologías para un desarrollo sostenible

Los líderes de APEC deben comprometerse 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

Los Estados miembros de APEC han de aportar el espacio institucional para la participación de las organizaciones sindicales democráticas y representativas en APEC, acordando el establecimiento de un nuevo órgano con responsabilidades consultivas, 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

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 regular el sistema financiero;
- 2) Adoptar medidas concretas para promover la participación de los trabajadores/as en APEC, incluyendo la creación de un Foro Sindical APEC;
- 3) Esforzarse para que las negociaciones en curso sobre el Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica dé como resultado un auténtico modelo comercial para el Siglo XXI – que promueva la creación de empleos adecuados y verdes, proteja los derechos e intereses de los trabajadores/as, conduzca a un desarrollo y un crecimiento económico equilibrado y a largo plazo, y promueva un entorno saludable y sostenible – y además, 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, incluyendo Área de Libre Comercio de Asia-Pacífico prevista;
- 4) Abordar el cambio climático y el calentamiento global de forma ambiciosa y exhaustiva, entre otras cosas mediante la creación de empleos verdes y la capacitación;
- 5) Reforzar la consolidación del mercado de trabajo, desarrollar políticas activas respecto al mercado laboral, mejorar los servicios de empleo y perfeccionar la capacitación de los trabajadores, como parte de la aplicación del programa de APEC sobre desarrollo de recursos humanos (DRH) con plenas consultas y una participación significativa de los interlocutores sociales, incluyendo una iniciativa política de APEC, con objeto de integrar a los desempleados, a los trabajadores/as jóvenes, a las mujeres, a los trabajadores migrantes y a aquellos que desempeñan trabajo precario/informal en el empleo y brindar capacitación a la mano de obra en relación con nuevas técnicas y tecnologías;
- 6) Hacer especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo mediante el desarrollo de una Estrategia de APEC para el Trabajo Decente;
- 7) Abordar las formas de empleo informal y atípico y llevar a cabo un ambicioso Plan de Acción de APEC para promover la formalización de las actividades económicas y laborales;
- 8) Desarrollar directrices de APEC para garantizar la aplicación apropiada de políticas no discriminatorias en las economías miembros y evitar que empeore aún más la desigualdad de ingresos;
- 9) Hacer hincapié en el establecimiento de un Piso de Protección Social e introducir unas Directrices de APEC sobre Redes de Seguridad Social para asistir a las economías de APEC a reforzar sus sistemas de protección social.

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

Promover un crecimiento inducido por cuentas corrientes equilibradas y aumento de la demanda

Los Ministros de Finanzas de APEC han subrayado que *“Economías que registran excedentes de cuentas corrientes deben reducir su dependencia en la demanda externa y emprender reformas estructurales que catalicen un crecimiento más fuerte basado en la demanda interior, como la mejora de la financiación de infraestructuras y el refuerzo de las redes de seguridad social.”* De hecho, muchas economías de APEC podrían contribuir a reequilibrar la economía mundial promoviendo políticas que apoyen a los trabajadores con salarios más bajos y a los campesinos a mejorar sus medios de subsistencia y a sacarlos de la pobreza.

Re-regular y reducir el sector financiero, incrementar la regulación de los flujos de capital e introducir una tasa sobre las transacciones financieras (TTF)

Los Ministros de Finanzas de APEC han subrayado que a causa del volumen considerable de flujo de capital neto en las economías emergentes de la región, ha aumentado el riesgo de volatilidad en el flujo de capitales y los precios de los activos. Los Ministros acordaron que se necesitan reformas financieras. Los Líderes de APEC deberían apoyar medidas para reducir el sector financiero y devolverlo a su papel legítimo de estar al servicio de la economía real. En este contexto, conviene reexaminar el papel que han tenido las agencias de calificación de riesgos crediticios a la hora de desencadenar la crisis, y deberían establecerse criterios respecto a las calificaciones acordadas para las evaluaciones. En lugar de medidas de austeridad fiscal y mayores recortes en el gasto, las economías de APEC deberían introducir nuevas fuentes de financiación, como el establecimiento de una Tasa sobre las Transacciones Financieras (TTF) y recaudar mayores ingresos por medio de la imposición de sistemas fiscales progresivos y la eliminación de los paraísos fiscales.

Desalentar los despidos y proteger los salarios mínimos

Teniendo en cuenta que las tasas de desempleo en las economías de APEC siguen siendo elevadas, 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 flexibilización del mercado laboral y la promoción del trabajo subcontratado no constituyen soluciones; además de la creación de empleos decentes, productivos y verdes, ha de darse especial importancia a la protección de los empleos y niveles salariales existentes en base al Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009. Es necesario realizar esfuerzos para abordar la creciente brecha de ingresos mediante el establecimiento de salarios mínimos y la mejora del diálogo social y los sistemas de negociación colectiva, para asegurar un incremento de los salarios reales de los trabajadores. Ha de prestarse particular atención a una mejor integración de las mujeres, los jóvenes y otros grupos desventajados de la fuerza laboral.

Apoyar la creación de empleos de calidad

La CSI/RSAP reclama planes de trabajo decente ambiciosos a escala nacional y regional, y subraya el papel crucial que tiene el trabajo decente para lograr una recuperación económica completa y sostenible. Por consiguiente, el gasto fiscal deberían estar mejor orientado hacia la creación de puestos de trabajo de calidad y habría que realizar nuevas inversiones 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. Además de ello, han de efectuarse inversiones en infraestructura social y en recursos humanos. Tal como subraya la 18ª Declaración de Líderes de APEC (Yokohama, 13-14 de noviembre de 2010), *“en nuestro programa de desarrollo de recursos humanos y espíritu empresarial, implementaremos políticas que nos permitan crear más y mejores empleos, mejorar la educación y la formación con igualdad de oportunidades para las mujeres, los jóvenes, los mayores y todos los demás sectores, y mejorar las redes de seguridad social”*.

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

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

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 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 en los procesos de APEC. En su capacidad en tanto que país anfitrión de la Cumbre, 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)⁴ y la Organización de Estados Americanos (OEA), donde los sindicatos cuentan con estatus consultivo. 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

La CSI/RSAP pide a los Líderes que aprueben el establecimiento 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), siguiendo las prácticas de la OIT respecto a las centrales sindicales más 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 CSI/RSAP en cuanto al establecimiento de un Foro Sindical de APEC

Participación sindical en los comités y grupos de trabajo de APEC

Por otro lado, además de los procesos sobre DRH tratados más adelante, 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.

Recomendación 3: Esforzarse para que las negociaciones en curso sobre el Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica dé como resultado un auténtico modelo comercial para el Siglo XXI – que promueva la creación de empleos adecuados y verdes, proteja los derechos e intereses de los trabajadores/as, conduzca a un desarrollo y un crecimiento económico equilibrado y a largo plazo, y promueva un entorno saludable y sostenible – y además, promover los derechos fundamentales de los trabajadores/as en todos los acuerdos comerciales regionales, bilaterales o

² La CSI/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 CSI/RSAP se reunió con Kevin Rudd quien se convertiría en Primer Ministro de Australia poco después.

³ Entre las aportaciones sindicales al GTDRH se incluye una presentación informal del Presidente de AFL-CIO en la 3ª Reunión Ministerial de DRH (Washington D.C., 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), 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), y su participación en un seminario con ocasión del 33º GTDRH (Washington D.C., 7-11 de marzo de 2011).

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

multilaterales, así como en los procesos de integración económica, incluyendo Área de Libre Comercio de Asia-Pacífico prevista

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

APEC continúa desarrollando un proceso encaminado a cumplir las metas fijadas en Bogor con vistas a lograr comercio e inversiones libres, justos y abiertos. Teniendo en cuenta el continuo estancamiento en las negociaciones de la Organización Mundial del Comercio (OMC), los Líderes de APEC han exhortado una vez más a los Altos Responsables a acelerar la labor de reforzar y profundizar la integración económica regional y abordar los obstáculos al comercio y las inversiones. Por otro lado, nueve economías de APEC están buscando alternativas complementarias a la liberalización del comercio multilateral, emprendiendo negociaciones para el establecimiento del Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica (TPP). No obstante, los Gobiernos de APEC aún han de reconocer que una dimensión social sólida, que incluya el trabajo decente y el respeto de las normas fundamentales del trabajo, resulta esencial para lograr una integración económica regional saludable, 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 realizaran 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 en los programas de APEC y TPP

Muchos de los convenios fundamentales de la OIT siguen sin ratificarse, y los ya ratificados no han sido plenamente aplicados en las economías de APEC. Los Líderes de APEC deben acordar que se incluya la promoción de la ratificación y aplicación de las normas fundamentales del trabajo en la agenda de trabajo de APEC, como parte de un programa de más amplio alcance respecto a cuestiones laborales y sociales. Por otro lado, los Líderes involucrados en el TPP han de ponerse de acuerdo para abstenerse de liberalizar el comercio y las inversiones en detrimento de los trabajadores. La CSI/RSAP exhorta a los Líderes de TPP a solicitar la inclusión de un ambicioso capítulo laboral que convierta al TPP en un auténtico modelo de acuerdo comercial para el Siglo XXI y que establezca las normas para futuros acuerdos en el mundo entero.

Apoyar la inclusión de cuestiones laborales y sociales en la OMC

Una contribución significativa que podría realizar la reunión de Líderes para reforzar la sostenibilidad a largo plazo de la 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. Las evaluaciones de la Ronda Doha de negociaciones de la OMC deben 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. Deberían recomendar que la OMC 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.

Asegurarse de que las negociaciones de ACR/TLC sean transparentes y reflejen las opiniones de la sociedad civil, incluyendo los sindicatos

Durante demasiado tiempo, las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo los sindicatos, han sido excluidas de una participación significativa en las negociaciones de acuerdos comerciales. Pese a nuestros intensos esfuerzos, hasta la fecha los textos de negociación siguen siendo secretos, las consultas son excesivamente infrecuentes y las opiniones de la sociedad civil, según hemos podido comprobar, no han sido tenidas debidamente en cuenta ni incorporadas en las negociaciones. Tal como ocurre en las negociaciones del Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA), los borradores de los textos deberían estar disponibles públicamente para consultas y comentarios. Los Gobiernos deben mantener consultas regulares y significativas con sus respectivas sociedades civiles a lo largo de las negociaciones. Los Gobiernos tienen que cumplir además con sus obligaciones internacionales de

consultar a los pueblos indígenas, tal como requiere, entre otros instrumentos, el Convenio No. 169 de la OIT. Por último, los poderes legislativos respectivos han de tener la oportunidad de organizar audiencias plenas y abiertas para introducir enmiendas al acuerdo – en línea con lo que dispongan las constituciones y legislaciones nacionales.

Incluir disposiciones para proteger los derechos del trabajo en todos los ACR/TLC

Los Acuerdos Comerciales Regionales, incluyendo el TPP, y 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 todas las economías 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. Las Economías de APEC deberían además comprometerse a promover las normas del trabajo con vistas a lograr una convergencia de resultados en toda la región. Así pues, los ACR/TLC deberían garantizar los recursos destinados a reforzar la capacidad de las Economías para supervisar la aplicación de las normas del trabajo y hacer cumplir las leyes laborales, especialmente en aquellas Economías en las que se han registrado problemas de cumplimiento. En la región existen ya algunos TLC que contienen cláusulas de este tipo⁵, aunque generalmente son bastante débiles y hasta la fecha no ha demostrado resultar eficaces para defender los derechos de los trabajadores. Así pues, las *Medidas modelo para los capítulos de los ACR/TLC*⁶ 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, y que las leyes sean aplicadas y respetadas. Los ACR/TLC deberían además incluir mecanismos de solución de diferencias efectivos para garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones.

Asegurarse de que los ACR/TLC no afecten negativamente a los trabajadores y consumidores

Los sindicatos saben por experiencia que muchas disposiciones en los acuerdos de libre comercio afectan a los trabajadores más allá de los capítulos laborales. Por ejemplo, las normas de propiedad intelectual y otras disposiciones en tratados comerciales amenazan la capacidad de los Gobiernos para proporcionar medicamentos esenciales a la población a un precio abordable. Por otro lado, las reglas de servicios han abierto importantes servicios públicos a inversores privados, lo que ha redundado negativamente tanto sobre los trabajadores del sector público como en los consumidores de dichos servicios. Ningún acuerdo debería crear obstáculos a la regulación (o re-regulación) financiera prudencial ni limitar el recurso a herramientas como el control de capital que resultan en ocasiones necesarias para garantizar la estabilidad financiera. Los capítulos sobre inversiones han concedido en ocasiones a los inversores extranjeros considerables nuevos derechos, permitiéndoles abrir causas a los Gobiernos en tribunales internacionales en relación con leyes y regulaciones legítimas aduciendo que pudieran tener como efecto una disminución de su rentabilidad. La Declaración Sindical Conjunta que figura en anexo, adoptada por las centrales sindicales de los países negociadores del TPP, indica en mayor detalle lo que debería y no debería incluirse en futuros acuerdos.

Establecer un acceso jurídico equitativo para empresas, sindicatos y otras entidades legales

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 aseguren de incluir disposiciones para la protección de los derechos en el trabajo. Los Tratados Bilaterales de Inversiones (TBI) deben incorporar cláusulas requiriendo a los Gobiernos respetar las normas fundamentales del trabajo de la OIT tanto en la ley como en la práctica, además de comprometerse a no derogar ni ofrecer la derogación de dichas normas con objeto de atraer inversión extranjera. Por otro lado, los acuerdos no prever ningún mecanismo judicial inversor-Estado

⁵ Entre los acuerdos de este tipo que incorporan cláusulas laborales podemos citar el TLCAN; el acuerdo de libre comercio Canadá-Perú; y los diversos tratados de libre comercio negociados con Nueva Zelanda.

⁶ Solicitadas en Busan en 2005, y discutidas durante la 20ª Reunión Ministerial de APEC (Lima, noviembre de 2008) y la 31ª reunión del Grupo de Trabajo sobre DRH (Chicago, junio de 2009)

aparte de los previstos en el sistema jurídico nacional. El acceso a cualquier mecanismo de disputas debería estar disponible para todos, incluyendo sindicatos y grupos ecologistas, y su ámbito debería ampliarse a la aplicación de disposiciones sociales y medioambientales.

Evaluar el impacto de los acuerdos sobre la calidad del empleo y el trabajo decente

APEC y sus economías deben establecer una evaluación de impacto en todos los acuerdos comerciales y de inversión, incluyendo el TPP así como la posible Área de Libre Comercio de Asia y el Pacífico (ALCAP), en relación con el empleo, el nivel de desarrollo y la creación de trabajo decente, en lugar de limitarse a evaluar el impacto sobre las balanzas comerciales.

Recomendación 4: Abordar el cambio climático y el calentamiento global de forma ambiciosa y exhaustiva, entre otras cosas mediante la creación de empleos verdes y la capacitación

Contribuir a la conclusión de un amplio y ambicioso acuerdo climático en la Conferencia Río+20

En vista del resultado de la 16ª Conferencia de las Partes (COP16) de la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) (Cancún, diciembre de 2010), resulta evidente que cualquier progreso para abordar el cambio climático dependerá de la aportación de los recursos financieros necesarios. Una contribución significativa que las economías de APEC podrían realizar para mitigar el cambio climático sería apoyar un acuerdo ambicioso y exhaustivo en la Conferencia sobre Cambio Climático de Río+20 en 2012. En Río de Janeiro, los Líderes de APEC deberán mostrarse unidos en su compromiso a apoyar inversiones masivas para promover la economía verde, que además contribuirían a crear millones de empleos verdes y decentes. Las economías de APEC deben forjar un consenso respecto a la introducción de recursos financieros innovadores, incluyendo una tasa sobre las transacciones financieras, y mejorar la progresividad de sus sistemas fiscales. Con objeto de adoptar un enfoque global con vistas al desarrollo sostenible, que incluya una dimensión social, los Líderes han de apoyar un piso universal de protección social que contribuiría también a mejorar la capacidad de adaptación de las economías de APEC frente al cambio climático.

Desarrollar políticas para la eficiencia energética y las energías renovables

APEC debe desarrollar planes energéticos a largo plazo dentro de un marco de desarrollo sostenible que garantice la seguridad energética y la protección del medio ambiente, y que sea compatible 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 industrias emergentes y en infraestructura, así como en la creación de empleos verdes y decentes, medidas de protección social a través de inversiones en educación y formación, así como por medio del diálogo social.

Se requiera más que nunca una transición justa ambiciosa, con la creación de empleos verdes e inversión en recursos humanos

APEC debe redoblar esfuerzos para la promoción de empleos verdes y decentes en su ámbito de actuación. No obstante, la transición a una economía baja en carbono y el desarrollo de las tecnologías y los empleos adecuados podría crear un mercado laboral de 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 una transición justa hacia una economía verde, y con objeto de facilitar la adaptación de la mano de obra al mercado laboral cambiante, la CSI/RSAP insta a los Líderes de APEC a encomendar al GTDRH que ponga mayor énfasis dentro de sus actividades en la capacitación verde. Manteniendo consultas plenas con los interlocutores sociales, el GTDRH debe desarrollar sus políticas y acciones ampliando los programas de formación y capacitación para que los trabajadores/as y desempleados, especialmente las mujeres y los jóvenes, puedan desenvolverse eficazmente en puestos de trabajo verdes. Las políticas han de basarse además 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, consultando con los sindicatos

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 5: Reforzar la consolidación del mercado de trabajo, desarrollar políticas activas respecto al mercado laboral, mejorar los servicios de empleo y perfeccionar la capacitación de los trabajadores, como parte de la aplicación del programa de APEC sobre desarrollo de recursos humanos (DRH) con plenas consultas y una participación significativa de los interlocutores sociales, incluyendo una iniciativa política de APEC, con objeto de integrar a los desempleados, a los trabajadores/as jóvenes, a las mujeres, a los trabajadores migrantes y a aquellos que desempeñan trabajo precario/informal en el empleo y brindar capacitación a la mano de obra en relación con nuevas técnicas y tecnologías

Celebrar la próxima Reunión Ministerial de APEC sobre DRH manteniendo consultas plenas y significativas con los sindicatos

APEC ha reconocido la importancia del desarrollo de los recursos humanos (DRH) desde su creación y ha venido trabajado al respecto a través de las actividades de su Grupo de Trabajo sobre DRH (GTDHR) y los debates en las Reuniones Ministeriales de APEC sobre el DRH (RMDHR). 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, los Ministros encargados del DRH decidieron el año pasado reanudar sus reuniones regulares, pero únicamente cada cuatro años. Teniendo en cuenta el papel clave que tiene la creación de empleo, tanto para lograr la recuperación como para mitigar tensiones sociales, las ministeriales sobre DRH tendrían que organizarse también anualmente. Dado que los sindicatos son socios naturales para la promoción del desarrollo de los recursos humanos, las RMDRH deberían tener lugar consultando plenamente y con una participación significativa de los interlocutores sociales.

Desarrollar técnicas y competencias para el Siglo XXI en APEC

El GTDRH de APEC 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 para los retos del futuro. Consciente del problema acuciante del desempleo juvenil, el Presidente del 33º GTDRH sugirió la vinculación entre el empleo y la educación como posible tema para la próxima Reunión de Ministros de Educación de APEC. 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, con plena participación de los interlocutores sociales.

Nueva dimensión en la integración económica de los miembros de APEC

APEC ha adoptado un programa centrado esencialmente en los mercados y da menor prioridad a objetivos sociales como el logro de un empleo pleno y productivo o la sostenibilidad medioambiental y social. Este desequilibrio ha de corregirse. APEC debe pasado de ser una organización solamente preocupada por el comercio a una que trata de crear un consenso regional sobre diversas cuestiones, desde el ámbito político y de seguridad hasta la educación, la seguridad social y la salud pública. Los miembros de APEC deben incorporar una dimensión social adecuada en su integración económica. Los líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para abordar los vínculos entre crecimiento, 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, los Líderes, Ministros y organismos de

APEC deberían involucrar a los sindicatos y a la sociedad civil para crear una sólida dimensión social y medioambiental en el trabajo de APEC y utilizar la experiencia y las ideas de dichas organizaciones. Por otro lado, la CSI/RSAP se muestra inquieta por 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

Inversión urgente en formación y servicios de empleo para prevenir el desempleo de larga duración

Tras el estallido de la crisis financiera y económica, 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 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 en el mercado laboral, poniendo énfasis especialmente en la creación de las nuevas capacidades requeridas para los 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 laboral.

Recomendación 6: Hacer especial hincapié en la creación de empleo decente y productivo mediante el desarrollo de una Estrategia de APEC para el Trabajo Decente

Decenas de millones de personas que trabajan en ZFI de la región de APEC carecen de una protección laboral efectiva

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 APEC⁷. La sindicalización 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 protección de 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

Una ambiciosa Estrategia de Trabajo Decente en APEC

A este respecto, APEC debe poner en marcha una iniciativa a favor de políticas eficaces que promuevan el trabajo decente tanto en las ZFI como en el resto del territorio. Los Líderes deben

⁷ Base de datos de la OIT sobre las zonas francas industriales, OIT, abril de 2007, disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>

adoptar una Estrategia para la creación de empleos decentes y la transformación de millones de trabajos informales y precarios en empleos decentes. Entre otros elementos, la Estrategia ha de desarrollar un marco para una inversión extranjera directa (IED) responsable, que promueva el trabajo decente y garantice que las empresas contribuyan al progreso económico y social a través de la inversión y el avance tecnológico. Deberán establecerse disposiciones especiales para hacer frente a las violaciones de los derechos en el trabajo, centrándose particularmente en los derechos y condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras. La Estrategia deberá incluir asimismo medidas para facilitar la adopción de planes ambiciosos de trabajo decente a nivel nacional y regional, con la orientación de la OIT y la participación de los interlocutores sociales. Tales medidas deberán apuntar a actualizar y enmendar las leyes para proteger mejor las normas fundamentales del trabajo, reforzar la inspección laboral para garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, incrementar el empleo a través de una mayor capacitación y formación, adoptar y mejorar los procedimientos de diálogo social a todos los niveles y promover la protección social. A fin de promover de manera efectiva el trabajo decente, APEC debe desarrollar y aplicar sus propias Directrices Globales de Trabajo Decente, destinadas a reforzar la dimensión social en las iniciativas de APEC sobre comercio e inversiones, en línea con el Programa de Trabajo Decente. La implicación de los interlocutores sociales resulta esencial para el éxito de esta Estrategia.

Recomendación 7: Abordar las formas de empleo informal y atípico y llevar a cabo un ambicioso Plan de Acción de APEC para promover la formalización de las actividades económicas

La informalidad y formas precarias de empleo son causas de pobreza

Cientos de millones de personas trabajan en condiciones precarias e informales en toda la región de Asia y el Pacífico, particularmente en las economías en desarrollo. El empleo precario/informal se caracteriza por unas relaciones laborales inestables, condiciones de trabajo inseguras e insalubres, y bajos niveles de cualificaciones, productividad, salarios y seguridad social. La gran mayoría de los trabajadores/as se encuentra atrapada en la pobreza a causa de su falta de acceso a derechos, finanzas, mercados y tecnología. Los trabajadores precarios e informales tampoco pueden acceder a los servicios de salud públicos ni disponen de protección social y, por lo tanto, son vulnerables a emergencias económicas o sanitarias aún menos importantes. En los numerosos casos en que esos trabajadores/as no protegidos no tienen acceso a la educación para sus hijos, la pobreza termina reproduciéndose en las generaciones siguientes. Las mujeres, y con cada vez más frecuencia la gente joven, son las principales víctimas de la informalidad y cualquier acción para corregir el problema ha de tener una sólida dimensión de género y orientarse a la juventud.

La informalidad y las formas atípicas de empleo están en aumento

Según revelan datos recientes de la OIT⁸, el empleo informal está en aumento en prácticamente todas las economías de APEC. En las economías de APEC en desarrollo, el número de trabajadores con empleo vulnerable e informal se estima que ha aumentado, mientras que en las economías desarrolladas el trabajo precario y a tiempo parcial, así como el desempleo, se incrementaron fuertemente en el momento álgido de la crisis y continúan creciendo.

Plan de Acción exhaustivo de APEC centrándose en las mujeres

Los Líderes de APEC deben encomendar la elaboración de un Plan de Acción exhaustivo, en cooperación con la OIT y los interlocutores sociales, para lograr formalizar el empleo. La clave para reducir la informalidad estriba en extender la protección de la ley a todos los trabajadores – así como, en muchos casos, a sus empleadores que generalmente también carecen de reconocimiento legal. La asistencia técnica y los proyectos de construcción de capacidades son importantes, poniendo énfasis en la promoción del trabajo decente para las mujeres. Las economías con niveles más bajos de informalidad deberían compartir su experiencia y asistir a aquellas que atraviesan problemas más graves, incluyendo la simplificación de los sistemas legales y administrativos. El Plan ha de fomentar

⁸OIT, Tendencias mundiales del empleo 2011: *El desafío de la recuperación del empleo*, disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150442/lang-es/index.htm

la organización de los trabajadores/as informales y por cuenta propia con relaciones de empleo disfrazadas, introduciendo cambios en el marco legal para permitir que más trabajadores y trabajadoras puedan afiliarse a sindicatos y participar en una negociación colectiva genuina. El mandato debería abordar asimismo cuestiones sobre inclusión financiera. Ha de prestarse atención a la cuestión del acceso universal a servicios financieros. Los trabajadores con empleo informal/precario, las mujeres y los trabajadores por cuenta propia deben contar con la asistencia necesaria para tener acceso a unos servicios financieros sólidos y de calidad, respetándose plenamente su dignidad.

Recomendación 8: Desarrollar 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

La desigualdad de género es patente en toda la región de APEC, en términos de acceso a los recursos, oportunidades educativas y cargos directivos. 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 las mujeres están fuertemente representadas, 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 la aplicación adecuada y efectiva de políticas de no discriminación

Reconocemos las iniciativas de APEC para abordar la igualdad de género a través del trabajo de la Red de Puntos Focales sobre Género (GFPN). No obstante, la Red se limita a promover la integración de género en diversos órganos de APEC. Los líderes de APEC deben ponerse de acuerdo para hacer avanzar las iniciativas a fin de desarrollar directrices de APEC respecto a las medidas adecuadas y la recopilación de datos comparativos para lograr 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.

Cumbre sobre Mujeres y Economía de APEC (WES)

La Cumbre sobre Mujeres y Economía de APEC (WES) debate toda una serie de cuestiones, incluyendo el acceso a servicios financieros, acceso a los mercados, capacitación y construcción de capacidades, y liderazgo femenino. La WES abordará además la innovación, el crecimiento verde, la tecnología, el espíritu empresarial, y las asociaciones entre el sector público y el privado. Lamentablemente, la Cumbre está reservada únicamente para mujeres que ocupan puestos directivos en empresas o altos cargos gubernamentales. Así pues, APEC se olvida de la mayoría de las mujeres en la región de APEC, que sufren discriminación, condiciones de trabajo deficientes y largas jornadas laborales, y una brecha salarial considerable, y que generalmente son víctimas de la pobreza. La CSI/RSAP insta a APEC a abordar la cuestión del empoderamiento de la mujer y la desigualdad de género y a diseñar políticas destinadas a hacer frente a las cuestiones que realmente afectan a las mujeres.

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

La migración supone tanto retos como oportunidades en la región de Asia y el Pacífico. Aunque la migración podría beneficiar a los 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. Muchas veces, los migrantes trabajan en la economía informal y se encuentran discriminados, y muchos son víctimas del trabajo forzoso. 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 sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares⁹ y los Convenios 97¹⁰ y 143¹¹ 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 y 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: Hacer hincapié en el establecimiento de un Piso de Protección Social e introducir unas Directrices de APEC sobre Redes de Seguridad Social para asistir a las economías de APEC a reforzar sus sistemas de protección social

Creciente conciencia global sobre la necesidad de un piso de protección social

La 5ª Reunión Ministerial de APEC sobre Desarrollo de Recursos Humanos (Beijing, China, 16-17 de septiembre de 2010) reconoció el importante papel que tuvieron las redes de seguridad social durante la crisis, especialmente para los grupos vulnerables. Los sistemas de protección social se consideran “estabilizadores económicos automáticos, que contribuyen a la demanda agregada, aumentando la inclusión social y permitiendo a las personas aprovechar las oportunidades del mercado y compartir los beneficios del crecimiento económico”¹² al tiempo que promueven la movilidad laboral y la creación de empleo. El piso de protección social debe figurar como un elemento central de las estrategias nacionales de desarrollo. Los países han de abordar gradualmente los distintos niveles de beneficios sociales de manera coherente, consistente y eficaz para aprovechar al máximo los recursos limitados y reducir la pobreza e inseguridad de los grupos vulnerables. Se va tomando mayor conciencia global¹³ de que el establecimiento de un piso de protección social y la mejora de los sistemas existentes de protección social contribuirían en gran manera a lograr un crecimiento más equilibrado.

Serie de acciones en APEC respecto a una protección social activa

La 5ª RMDRH decidió esforzarse por mejorar la adecuación de la protección social, el diseño y la aportación de programas de protección social; y vincular el empleo a políticas de protección social para explotar posibles sinergias. El Plan de Acción prevé una serie de acciones en relación con medidas activas de protección social. La CSI/RSAP se congratula de la aprobación del Plan de Acción (2011-2014) de la RMDRH y de su programa sobre Redes de Seguridad Social. El desarrollo de dichas acciones con la participación de los interlocutores sociales incrementaría la calidad de los resultados y la apropiación de las acciones. La CSI/RSAP podría compartir su experiencia en cuanto a la extensión del acceso a la protección social a los trabajadores por cuenta propia¹⁴ y de la economía informal¹⁵, así como su trabajo para extender la protección social a los trabajadores migrantes y

⁹ Ratificado por 43 países, incluidos Chile, Indonesia, México, Perú y Filipinas en la región de APEC.

¹⁰ Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado), 1949 (No. 97), ratificado por 49 países, incluyendo Nueva Zelanda, Malasia y Filipinas en la región APEC.

¹¹ Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones complementarias) 1975 (No. 143), ratificado por 23 países, únicamente Filipinas en la región APEC.

¹² Declaración Ministerial Conjunta, 5ª RMDRH de APEC.

¹³ El Plan de Acción del G20 de Seúl incluye acción sobre la protección social. La 16ª Cumbre de Líderes de ASEAN pidió que se reforzasen los sistemas de protección social. La Declaración de Líderes de ASEM8 también aseveró la necesidad de la protección social.

¹⁴ Trade Union Congress of the Philippines (TUCP – Filipinas)

¹⁵ Confederation of Prosperous Indonesian Labor Unions (KSBSI – Indonesia)

contribuir a mejorar los sistemas de pensiones¹⁶. Debe contarse asimismo con el asesoramiento indispensable de la OIT a este respecto.

Introducir Directrices de APEC sobre Redes de Seguridad Social

La CSI/RSAP considera que el conocimiento adquirido a través de las acciones antes citadas debería recopilarse en unas Directrices de APEC sobre Redes de Seguridad Social, que pudieran utilizarse para ayudar a las economías de APEC con distintos niveles de desarrollo a la hora de concebir, iniciar y aportar diversas formas de protección social. El GTDRH debería colaborar estrechamente con la Red de Puntos Focales sobre Género de APEC, los interlocutores sociales y ONG especializadas en la cuestión de género, para identificar la dimensión de género en el mercado de trabajo y aportar una protección social altamente efectiva para las mujeres. Es necesario llevar a cabo esta labor conjunta para lograr unas redes efectivas de seguridad social que respondan a las necesidades de los trabajadores/as, incluyendo esquemas adecuados de seguro de desempleo, cuidados sanitarios, prestaciones de vejez y de jubilación y servicios de educación. Unas políticas activas del mercado laboral, incluyendo la aportación de servicios de empleo/orientación y formación y reconversión profesionales adaptados y accesibles a los trabajadores/as, así como la implementación de medidas de creación de trabajo decente, con un proceso de revisión para promover la aplicación de las directrices en las distintas economías, contribuiría en gran medida al establecimiento de un piso de protección social con cobertura universal. APEC debería desarrollar mecanismos para reunir fondos a través de múltiples canales para el desarrollo sostenible de los sistemas de seguridad social.

CONCLUSIONES

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

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 que sea tanto equitativo como sostenible, disminuyendo así las brechas existentes dentro de cada economía y 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 de la CSI para Asia y el Pacífico (CSI/RSAP) está dispuesta a comprometerse a tal efecto.

Recuperación de la crisis económica

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 para 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.

¹⁶ All-China Federation of Trade Unions (ACFTU – China)

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 seguirá la práctica de la OIT respecto a las centrales sindicales más representativas de las Economías de APEC.
3. Todas las centrales nacionales representadas 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.

**DECLARACIÓN SINDICAL SOBRE LAS NEGOCIACIONES EN TORNO AL
ACUERDO ESTRATÉGICO TRANSPACÍFICO DE ASOCIACIÓN ECONÓMICA**

Adoptada en 2010 por las centrales sindicales de los países negociadores del TPP

El 15 de marzo de 2010, los Gobiernos de Australia, Brunei Darussalam, Chile, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Perú, Singapur y Vietnam iniciarán las negociaciones del Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica (TPP). Los sindicatos abajo firmantes no se oponen en principio a los acuerdos comerciales. Sin embargo, como de costumbre, este acuerdo no contará con nuestra aprobación a menos que sea equilibrado, fomente la creación de empleos adecuados, proteja los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras, desemboque en un desarrollo económico equilibrado y promueva un entorno saludable. A continuación detallamos lo que implica en la práctica. Durante las negociaciones, exhortamos a los negociadores a adoptar una visión que tenga en cuenta el empleo, donde se plantee de qué manera las decisiones que se adopten en la mesa de negociación contribuirán a una estrategia coordinada para la promoción de empleos de calidad y a un desarrollo económico sostenible en los países miembros del TPP. Ya es hora de que se adopte un nuevo marco comercial que marque una diferencia positiva en las vidas de los trabajadores/as. No podemos permitirnos un nuevo acuerdo comercial que privilegie considerables nuevas oportunidades para los inversores por encima de buenos empleos para los trabajadores y trabajadoras. Además, para que funcionen adecuadamente, los acuerdos comerciales han de aplicarse de manera justa y coherente.

Esta declaración detalla los principios substantivos y de procedimiento para las negociaciones que, en caso de respetarse, derivarían en un acuerdo que redundará en beneficio de todos.

PROCESO

1. Un acuerdo comercial único, de alto nivel y justo

Para muchos, el TPP representa el segundo o tercer acuerdo comercial potencial con otra de las partes involucradas en las negociaciones – ninguno de los cuales ha respondido a nuestras aspiraciones. Pensamos que la única manera de que la política comercial entre en el Siglo XXI es que el TPP sustituya los acuerdos existentes en la medida de lo posible, situándose en el máximo nivel. Por supuesto, somos conscientes de que los países individuales, especialmente los países en desarrollo, pueden enfrentarse a retos particulares que podrían requerir algunas variaciones en el texto de un país a otro. No obstante, consideramos que los principios básicos han de ser comunes a todos.

2. Transparencia y participación de la sociedad civil / los sindicatos

En el pasado, las organizaciones de la sociedad civil, incluidos los sindicatos, han quedado excluidas de una participación significativa en las negociaciones de acuerdos comerciales. Esto resulta inaceptable y debe remediarse en esta ocasión. Todos los Gobiernos participantes deben mantener consultas regulares y significativas con sus respectivas sociedades civiles a lo largo de las negociaciones – tanto durante como entre las rondas de negociación. Además, los proyectos de textos, las propuestas y las solicitudes deben hacerse públicos para su revisión y la aportación de posibles comentarios. Sin acceso a esa información, resulta imposible una participación informada en el proceso de negociación. Por último, los poderes legislativos respectivos han de tener la oportunidad de organizar audiencias plenas y abiertas y de introducir enmiendas al acuerdo.

CONTENIDO

1. Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores/as son un componente esencial del comercio. Los trabajadores y trabajadoras que son capaces de ejercer sus derechos laborales fundamentales están capacitados para negociar colectivamente a fin de obtener mejores salarios y condiciones de trabajo, asegurando así que los beneficios del comercio no reviertan únicamente en el capital, sino también en la mano de obra. Desgraciadamente, la mayoría de los acuerdos existentes entre las distintas partes que negocian el TPP no contienen disposiciones laborales, o las que tienen son excesivamente débiles. El TPP debería establecer como mínimo que cada una de las partes adopte y mantenga leyes y regulaciones consistentes con las normas fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que respete dichos derechos, así como cualquier ley nacional relativa a salarios, jornadas de trabajo, y salud y seguridad. Además, las partes han de comprometerse a no derogar dichas leyes. Cualquier violación a estas y otras obligaciones laborales debería desembocar en procedimientos eficaces de solución de diferencias con remedios firmes que incluyan sanciones comerciales en caso de que cualquier esfuerzo de cooperación fracasase. La supervisión de estas disposiciones tendría que incluir a representantes de trabajadores y empleadores, y las agencias responsables de garantizar su aplicación deben contar con los recursos necesarios.

Por otro lado, teniendo en cuenta que las legislaciones laborales de cada una de las potenciales partes del TPP son deficientes, en distinta medida, en cuanto a su cobertura de los derechos fundamentales en el trabajo, instamos a los Gobiernos a iniciar de inmediato un proceso, junto con los representantes de trabajadores y empleadores, para identificar la manera de hacer que la legislación laboral cumpla con dichas normas mínimas internacionales. Tales esfuerzos han de llevarse a cabo paralelamente a la conclusión de cualquier TPP.

2. Inversión

Los acuerdos comerciales más recientes incluyen disposiciones sobre inversiones que permiten a los inversores extranjeros reclamar derechos sustanciales y de procedimiento superiores a los que disfrutaban los inversores nacionales. Por otro lado, unos mecanismos de solución de controversias inadecuados inversor-Estado no contienen ninguno de los controles, como el requisito de agotar cualquier otro remedio o un mecanismo permanente de apelación que permitiese limitar los abusos de este derecho privado de acción. En algunos de los capítulos existentes sobre inversión, los inversores han recurrido a las reglas sobre expropiación y nivel mínimo de trato para impugnar leyes medioambientales y protecciones de la salud y seguridad pública, entre otras. En conjunto, estas y otras disposiciones sobre inversión podrían conceder a los inversores extranjeros mayores derechos que los que disfrutaban los inversores nacionales en sus propios sistemas legales. El TPP no debería incluir mecanismos de solución de controversias inversor-Estado, no tampoco ha de permitirse que puedan impugnarse regulaciones destinadas a proteger legítimamente el interés público. Los inversores extranjeros sencillamente no han de recibir mayores derechos que los que se conceden a los inversores nacionales.

3. Servicios

A excepción de situaciones concretas en que *ningún* proveedor privado compite con un servicio garantizado por el Gobierno, cualquier servicio público puede quedar sujeto a las normas de un acuerdo comercial. Esto permite a las partes cuestionar las políticas nacionales destinadas a proteger los servicios gubernamentales si consideran que dichas políticas sitúan a los proveedores privados en una situación de desventaja competitiva – incluso cuando la intervención gubernamental resulte necesaria para garantizar el acceso a servicios esenciales en áreas como servicios sanitarios, educación, y las empresas de servicios públicos. Las normas sobre servicios penalizan asimismo a los Gobiernos que intenten revertir privatizaciones, aun cuando dichas privatizaciones hubieran reducido la calidad de los servicios o revertido en una reducción de la responsabilidad o el acceso al público.

El TPP ha de incluir una amplia limitación explícita para los servicios públicos esenciales, incluyendo la educación, los servicios de empleo, sanidad, correos, salubridad, servicios sociales, transporte y las empresas de servicios públicos. Los servicios públicos deben quedar excluidos independientemente de si el proveedor público compite con proveedores privados. Además, los Gobiernos deben retener su capacidad de regular los proveedores extranjeros de servicios para establecer y garantizar el cumplimiento de las normas de certificación

y licencia, la protección de los consumidores y otras leyes relacionadas con el interés público. Exhortamos asimismo a que las negociaciones procedan en base a un enfoque de lista positiva.

Por otro lado, nos preocupa que los acuerdos comerciales existentes contengan un lenguaje ambiguo que podría limitar la capacidad de los Gobiernos para adoptar regulaciones financieras prudenciales, incluyendo una separación estructural entre los bancos comerciales y las instituciones bancarias que administran su propia cartera. Exhortamos a los negociadores a dejar totalmente claro que cualquier esfuerzo por parte de un país para la regulación prudencial de su sector financiero no entre en conflicto con las reglas sobre servicios financieros.

4. Medio ambiente

La protección del medio ambiente es un objetivo crítico en la política comercial. Las reglas comerciales deberían requerir el pleno cumplimiento de toda una serie de acuerdos medioambientales multilaterales consensuados, incluyendo sanciones efectivas en caso de incumplimiento. Al mismo tiempo, el acuerdo debe garantizar que otras reglas, como las reglas sobre inversión o expropiación, no tengan una incidencia negativa en los esfuerzos para aplicar y garantizar el cumplimiento de leyes y regulaciones medioambientales.

5. Contratación pública

Muchas veces, los Gobiernos utilizan la política sobre contratación para respaldar importantes objetivos de política pública, como el desarrollo económico local y la creación de empleo. Los Gobiernos han condicionado asimismo en ocasiones la contratación pública para promover objetivos medioambientales y sociales. Los Gobiernos deben asegurarse de que el capítulo sobre contratación pública no restrinja la capacidad de los gobiernos y las autoridades centrales, regionales o locales en la promoción de dichos objetivos.

6. Propiedad intelectual y salud

Los derechos de propiedad intelectual y otras disposiciones en los acuerdos comerciales han sido utilizados para reducir la capacidad de los Gobiernos a proporcionar a sus ciudadanos medicamentos a un precio abordable. Nos oponemos a cualquier esfuerzo por parte de los Gobiernos en el contexto del TPP a negociar un texto que reduzca el acceso a medicamentos abordables.

7. Protección de los consumidores

Nuestras políticas comerciales y respecto a la seguridad de los consumidores han de estar diseñadas para impedir que los productos contaminados o defectuosos lleguen a nuestro territorio y, por consiguiente, a nuestros mercados. Dichos productos representan una grave amenaza para el público en general. Así pues, el acuerdo debería incluir disposiciones que faciliten aún más las inspecciones de seguridad en las fronteras en relación con productos industriales y de consumo, por ejemplo acordando a los inspectores de un miembro del TPP derechos adicionales para inspeccionar las facilidades de otro miembro. El TPP debería incluir asimismo disposiciones requiriendo que figure en las etiquetas el país de origen, lo que identificaría claramente el origen de los bienes de consumo o alimenticios, además de marcar los productos que contengan OGM.

8. Acceso a los mercados

En muchos acuerdos comerciales previos, las reducciones arancelarias no han dado como resultado nuevos accesos. Instamos a los negociadores a prestar una atención particular, y a conceder un énfasis especial, a asegurarse de que el acceso a los mercados que se espera con el acuerdo realmente se consiga. Un acceso efectivo a los mercados depende de abordar tanto medidas arancelarias como no arancelarias, aunque reconocemos que las medidas no arancelarias para proteger la salud, la seguridad pública y el medio ambiente cumplen un cometido importante siempre que se apliquen de manera justa. Además, aun teniendo en cuenta la complejidad de la cadena global de suministros, las reglas de origen deberían ser negociadas de manera que los firmantes sean los principales beneficiarios de cualquier nuevo acceso a mercados.

9. Medidas de reparación

El TPP no debería en modo alguno debilitar las medidas de reparación y los mecanismos de salvaguardia comercial.

10. Política de competencia

Nos preocupa profundamente que el actual capítulo sobre política de competencia en el P-4 comprometa el derecho de los Gobiernos a proveer servicios de manera privilegiada o en monopolio, y apoyar el desarrollo económico. No oponemos a cualquier intento de hacer que el lenguaje del P-4 respecto a los servicios públicos sea aplicable en el TPP e instamos a que se conceda una mayor protección a los servicios públicos y el desarrollo económico.

11. Movimiento temporal de personas

Consideramos que un acuerdo comercial no es el instrumento adecuado para efectuar compromisos respecto al movimiento temporal de personas.

12. Beneficiarios

Los negociadores deben asegurarse de que otros países que no forman parte del acuerdo no resulten beneficiados.

13. Países en desarrollo entre los asociados comerciales

Las asimetrías entre las economías de los países desarrollados y en desarrollo deben ser tenidas en cuenta. Las reglas comerciales negociadas por y para los países desarrollados pueden tener un impacto negativo considerable sobre las economías de los países en desarrollo. Así pues, los países en desarrollo deberían disponer de mayor flexibilidad en las negociaciones para garantizar que los derechos y obligaciones que les incumben no frenen su desarrollo, sino más bien que lo fomenten. Tanto para los países desarrollados como en desarrollo, ha de considerarse asimismo los mecanismos compensatorios para los productores y trabajadores/as en caso de que determinados sectores pudieran verse afectados seria y negativamente por el acuerdo.

Las organizaciones sindicales firmantes de esta Declaración Sindical tienen una amplia diversidad de intereses que no se limitan a los aquí mencionados. Nos reservamos el derecho a tratar otras cuestiones conjunta o individualmente, y esperamos ser consultados sobre cualquier avance en las negociaciones conforme se produzca.

Firmado,

Sharan Burrow, Presidenta
Australian Council of Trade Unions (ACTU) – Australia

Arturo Martínez Molina, Presidente Nacional
Central Unitaria de Trabajadores (CUT) – Chile

G Rajasakeran, Secretario General
Malaysian Trades Union Congress (MTUC) – Malasia

Helen Kelly, Presidenta
New Zealand Council of Trade Unions (NZCTU) – Nueva Zelanda

Julio César Bazán Figueroa, Presidente
Central Unitaria de Trabajadores (CUT) – Perú

Mario Huamán Rivera, Presidente
Confederación General de Trabajadores de Perú (CGTP) – Perú

John De Payva, Presidente
National Trade Union Congress (NTUC) – Singapur

Richard L. Trumka, Presidente
American Federation of Labor & Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) – EE.UU.