



ARGENTINA 2018

LABOUR 20

DECLARACIÓN DEL L20 A LA REUNIÓN DE MINISTROS DE TRABAJO Y EMPLEO DEL G20

MENDOZA, ARGENTINA, 6-7 DE SEPTIEMBRE DE 2018

1 El crecimiento económico mundial ha experimentado cierta mejora, sin embargo, la gran mayoría de las personas del mundo entero aún están esperando salarios mejores y garantizados, así como una mayor protección social. La desigualdad ha alcanzado niveles históricamente altos y está en aumento, sin que haya señales de disminución, y los salarios de los trabajadores y las trabajadoras se encuentran estancados en relación con la evolución de la productividad y los beneficios. Actualmente, ocho multimillonarios han amasado la misma riqueza que la mitad más pobre de la población mundial¹, y tan solo 50 empresas poseen conjuntamente una riqueza equivalente a la de 100 países². La concentración de riqueza está aumentando, algo que se está viendo exacerbado por las compañías de la economía digital, en términos tanto de captura de mercado como de mayor incidencia del trabajo precario.

2 El trabajo digno no es una realidad para la gran mayoría de las personas a lo largo y ancho del planeta, y la competencia a la baja entre los países en materia de salarios y condiciones de trabajo tiene consecuencias desastrosas para los medios de subsistencia de los trabajadores y las trabajadoras. Solo el 28% de la población mundial disfruta de sistemas integrales de protección social, y los recientes recortes aplicados por los gobiernos, además del aumento de las formas de trabajo precario, ponen en un peligro aún mayor la adecuación y el acceso a la protección social³.

1 Oxfam (2017) *Una economía para el 99 por ciento*

2 CSI (2016) *Escándalo: En las cadenas mundiales de suministro de 50 grandes empresas*

3 OIT (2017) *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019*

3 Las mujeres trabajadoras, en quienes recae casi todo el peso del trabajo de cuidados, resultan particularmente afectadas. Las mujeres aportan a la economía global cerca de 10 billones USD por cuenta del empleo directo y, cerca de la misma cantidad, por cuenta de los servicios de cuidados no remunerados. No obstante, la participación de las mujeres se ha estancado y las desigualdades de género siguen existiendo en el mercado de trabajo. Asimismo, el elevado desempleo juvenil, conjuntamente con la concentración de jóvenes en trabajos precarios y mal remunerados, está amenazando el trabajo decente para todos en el futuro.

4 Al mismo tiempo, el cambio climático incontrolado está afectando la supervivencia y los medios de subsistencia de millones de personas hoy en día, con fenómenos meteorológicos extremos como sequías, huracanes e inundaciones. El mundo necesita una enorme inversión y coordinación política para lograr una Transición Justa hacia una economía con bajas emisiones de carbono.

5 Del mismo modo, los rápidos cambios tecnológicos requieren nuevas regulaciones e inversiones en empleo, así como un marco para una transición justa que permita garantizar el pleno empleo.

6 Estas tendencias socavan la justicia social, contribuyen al aumento de la pobreza y la exclusión social y amenazan la cohesión social. También minan el crecimiento económico sostenible e inclusivo a largo plazo. Pero nada de ello es inevitable. Los Gobiernos, conjuntamente con los interlocutores sociales, tienen el poder de hacer frente de manera eficaz a estos desafíos.

7 El G20 se ha comprometido en varias ocasiones a tomar medidas al respecto, pero los trabajadores y trabajadoras no han constatado resultados tangibles. Las organizaciones sindicales hacen un llamamiento a la reunión de Ministros de Trabajo y Empleo en Mendoza para implementar, profundizar e ir más allá de los compromisos anteriores, aplicando las siguientes medidas:

- garantizar unos salarios mínimos vitales, establecidos y ajustados en función del costo de la vida;
- promover los derechos fundamentales de sindicalización y negociación colectiva, en especial en materia de salarios y hacer lo necesario para aumentar la cobertura de los convenios;
- reforzar e invertir en sistemas universales de protección social;
- eliminar de las cadenas mundiales de suministro la precariedad, el trabajo informal, la esclavitud y el trabajo infantil, y garantizar la responsabilidad de las empresas respecto de sus obligaciones hacia los trabajadores, incluso mediante la incorporación de la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus operaciones;
- abordar el cambio climático y contribuir a la realización de los objetivos del Acuerdo de París sobre el Clima mediante la promoción y aplicación de estrategias para una transición justa hacia una economía baja en carbono;
- preparar a los trabajadores/as para una transición justa hacia un futuro del trabajo digital. Esto se lograría en particular
 - (i) promoviendo el diálogo social en relación con la expansión tecnológica y las necesidades de inversión, así como la gobernanza tripartita de los fondos de transición y formación; (ii) reforzando y adaptando los sistemas de protección social; (iii) tomando medidas anticipadas a fin de asegurar que no se utilicen formas de trabajo no convencionales para eludir la responsabilidad hacia los trabajadores/as, y velando para que estos trabajadores/as disfruten de todos los derechos del trabajo; para ello, la negociación colectiva debe ser un mecanismo ineludible de diálogo social y para el logro común de paz y justicia social;
- promover la igualdad de género en el mercado laboral e invertir de forma masiva en la economía del cuidado y en formación, para crear nuevos empleos y formalizar el trabajo de otros millones de trabajadores/as de la economía informal; también se tiene que abordar el problema de la violencia en el lugar de trabajo, en particular con leyes relativas a los permisos por violencia doméstica;

- abordar los elevados y persistentes niveles de desempleo juvenil, por medio de políticas activas del mercado de trabajo e inversión en formación, y tomando medidas para incrementar la demanda de mano de obra en general;
- planificar la integración de refugiados y migrantes, eliminando los obstáculos a la inclusión social.

8 Estas demandas se basan en constataciones que ya han demostrado ser eficaces. El informe reciente sobre política económica y social del L20, “Defender un crecimiento impulsado por los salarios”⁴, destaca estudios que demuestran cómo el aumento de los salarios, el fortalecimiento de la protección social, la mejora de la negociación colectiva y la reducción de las desigualdades pueden aumentar el empleo, mejorar el desarrollo de competencias, reducir el trabajo informal, fortalecer la demanda agregada y promover el desarrollo económico y el crecimiento en general.

9 Avanzando esta agenda, los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 ayudarían a la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, a los objetivos para erradicar la pobreza (ODS 1), garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (ODS 4), lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS 5), lograr el crecimiento económico y trabajo decente (ODS 8) y reducir las desigualdades (ODS 10).

1. Abordar la disminución de participación de la renta del trabajo con un incremento de salarios y negociación colectiva

10 El estancamiento de los salarios y la disminución de la participación de la renta del trabajo se derivan del aumento a escala mundial del trabajo precario y mal remunerado, el debilitamiento de la negociación colectiva y la inadecuación o inexistencia de salarios mínimos. El G20 debe situar el empleo de calidad en el centro de su agenda estratégica. El G20 debe además garantizar que se implementen sus compromisos anteriores en relación con la participación de la renta del trabajo, así como los relativos a garantizar un salario mínimo vital y ajustado regularmente, promover el diálogo social y los convenios colectivos y lograr un crecimiento sostenible de los salarios.

11 Por consiguiente, los Ministros de Trabajo del G20 deberían:

- garantizar salarios mínimos vitales para todos los trabajadores/as basados en la comprobación del costo de la vida establecido con los interlocutores sociales;
- promover la negociación colectiva sobre salarios y condiciones de trabajo, asegurando una amplia cobertura de los convenios colectivos, incluso mediante la utilización de mecanismos de extensión; y
- fortalecer las estructuras nacionales de diálogo social, si fuera necesario, con la asistencia técnica de la OIT.

2. Eliminar de las cadenas mundiales de suministro la precariedad, la informalidad, la esclavitud y el trabajo infantil

12 La Resolución de la CIT de 2016 sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro reconoció las brechas existentes en lo que se refiere a la gobernanza y la participación de los interlocutores sociales, cuyas responsabilidades son distintas pero complementarias, en la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. El L20 insta al G20 a apoyar un Tratado Vinculante de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos.

4 CSI (2018) *Defender un crecimiento impulsado por los salarios*

13 Además, el G20 debería:

- promover legislaciones para exigir a las empresas que integren la debida diligencia en materia de derechos humanos en todas sus cadenas de suministro, así como garantizar sólidos mecanismos de reclamación y acceso a recursos;
- promover prácticas de compra responsables y prohibir a las empresas efectuar pedidos por debajo de los costos de producción;
- colaborar con la OIT y a la OCDE para que continúen su labor respecto a unas directrices de debida diligencia en materia de derechos humanos en todos los sectores;
- alentar la negociación colectiva transnacional y los Acuerdos Marco Internacionales, y explorar opciones legislativas que establezcan el obligado cumplimiento de dichos acuerdos; y
- establecer una legislación vinculante para imponer a las multinacionales la responsabilidad conjunta por las violaciones cometidas dentro de sus cadenas de suministro.

3. Abordar eficazmente el cambio climático y garantizar una transición justa hacia una economía baja en carbono

14 La escala de transformación industrial necesaria para cumplir los objetivos establecidos en el Acuerdo de París sobre el Clima es colosal, pero factible. La transición hacia una economía baja en carbono, manteniendo el aumento de la temperatura por debajo de 2°C requiere no sólo una inversión considerable en nuevos empleos rediseñados, capacitación, reorganización en nuevos sectores, sino además garantías de ingresos y pensiones seguras. El diálogo social y la negociación colectiva constituyen componentes centrales de una transición justa, aportando resultados socio-económicos que ofrezcan mejores ventajas para todos, logrando consensos y facilitando la aplicación de las políticas.

15 Instamos a una buena coordinación entre los ministros de Trabajo y de Energía y Medio Ambiente, con objeto de:

- apoyar políticas efectivas sobre cambio climático, acompañadas de medidas de empleo que anticipen transformaciones sectoriales, el desarrollo de sectores verdes y la consiguiente capacitación y proporcionando medidas de protección social, siguiendo las Directrices de política para una transición justa, de la OIT; y
- adaptarse para hacer frente al impacto del cambio climático sobre los trabajadores/as, sus familias y comunidades, incluyendo la repercusión en sus condiciones de trabajo ocasionadas por el aumento de la temperatura y otros fenómenos meteorológicos extremos.

4. Garantizar el trabajo decente en una economía digitalizada

16 El L20 insta al G20 a reunir las políticas del mercado laboral para el futuro del trabajo en un Marco de políticas para una transición justa hacia una economía digitalizada. Dicho marco podría incluir el establecimiento de planes de seguros y formación de gestión conjunta, acompañados de sistemas universales y sólidos de protección social. Los Gobiernos deberían adaptar y garantizar la aplicación de la regulación y comprometerse a efectuar inversiones adicionales tempranas, con objeto de gobernar los aspectos de la digitalización relacionados con el empleo. Esto deberá realizarse en concertación con los interlocutores sociales en todos los sectores, a fin de encontrar soluciones adaptadas y permitir la transición para todos los trabajadores y trabajadoras.

17 Los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 deberían:

- asegurar una coherencia política entre las discusiones sobre el Futuro del Trabajo y el Canal de Finanzas del G20, incluyendo los Grupos de Trabajo sobre el Marco económico y sobre Economía Digital, con objeto de abordar los desafíos vinculados a los déficits de inversión y productividad, el desplazamiento del empleo y las brechas digitales regionales, sociales y de género.

- adoptar un marco de transición justa respecto a la digitalización, incluyendo parámetros respecto a la introducción de nuevas tecnologías y financiación, para permitir a los trabajadores/as conservar su empleo o cambiar a puestos de trabajo similares o de mejor calidad;
- promover nuevos convenios colectivos sobre formación y horas de trabajo;
- reforzar la transparencia, la protección y la propiedad de los datos de los trabajadores/as para evitar la vigilancia y el seguimiento, y garantizar que las reglamentaciones en materia de protección de datos se formulen con la contribución de los interlocutores sociales;
- combatir toda forma de discriminación en el trabajo, tanto en línea como desconectado, respetando los principios de igualdad;
- evitar la regulación del comercio electrónico mundial de bienes y servicios con capítulos relativos al comercio electrónico en los acuerdos comerciales, para no restringir la capacidad de los Estados para legislar, tomar medidas y coordinar políticas globales a fin de proporcionar igualdad de condiciones entre la economía digital y la tradicional.

4a. Salvar las brechas normativas para los trabajadores de plataformas

18 Los desafíos para la calidad del empleo y la seguridad de ingresos para los trabajadores que operan en plataformas en línea –tanto a nivel local efectuando labores físicas como en línea mediante *crowdworking*– están ampliamente reconocidos. Muchos proveedores de plataformas están saltándose los límites normativos basándose en su escala, sin modelos de negocio masivo, derivando en que los trabajadores/as quedan atrapados en formas de trabajo precario. El L20 acoge favorablemente las discusiones preliminares en el G20 a este respecto e insta a los ministros a adoptar una posición firme en cuanto al respeto de los derechos laborales y el desarrollo de principios relativos al trabajo en la economía de plataformas. El movimiento sindical reclama un entorno habilitante que conceda voz a los trabajadores/as y aporte soluciones de políticas destinadas a:

- hacer respetar los derechos laborales y la legislación laboral nacional, y permitir a todos los trabajadores de plataformas organizarse y tomar parte en el diálogo social y en la negociación colectiva, revisando las leyes de competencia y definiendo las responsabilidades de los proveedores de plataformas, así como las relaciones de empleo;
- garantizar la competencia en igualdad de condiciones en los mercados digitales y, en caso necesario, exigir la presencia de agentes locales para erradicar toda actividad económica disimulada o encubierta, y condicionar el acceso al mercado según criterios de participación equitativa en la economía nacional;
- reforzar los sistemas regulatorios para garantizar que se cumplan las obligaciones de las empresas hacia el Estado (impuestos), los sistemas de protección social (contribuciones sociales) y la formación (trabajadores);
- garantizar que los trabajadores/as de plataformas y otros que, en la práctica, dependen de un solo empleador o de un grupo de empleadores tengan derecho a contratos de empleo y a una remuneración equivalente al menos al salario mínimo y que cumplan con los estándares del sector;
- garantizar que los trabajadores/as de plataformas estén cubiertos por las normas de salud y seguridad en el trabajo y dispongan de una seguridad social adecuada, que incluya pensiones, subsidios de desempleo y cobertura del seguro médico, formación, licencia remunerada mínima de baja por enfermedad, vacaciones pagadas y licencia parental, cobertura de servicios formales de cuidados, y se garanticen sus derechos a organizarse libremente y a emprender acciones colectivas;
- fomentar la privacidad, la protección y la transparencia de los datos recopilados por las empresas de plataformas y acordar a los trabajadores/as el derecho individual a solicitar información sobre sus datos y requerir que se borre su valoración en línea;

- promover la mediación y el debido proceso como responsabilidad primaria del proveedor de plataforma, a fin de resolver posibles disputas entre los trabajadores/as de plataformas, proveedores y clientes, y poder rebatir valoraciones negativas; y
- aspirar a la coherencia internacional en las definiciones y la recopilación de datos sobre el trabajo en plataformas, así como marcos internacionales para los trabajadores/as en plataformas transfronterizas.

4b. Desarrollar hoy las competencias del mañana

19 El L20 acoge con satisfacción el trabajo del G20 en el ámbito de la educación y el empleo así como la creación del Grupo de Trabajo sobre la Educación y una Ministerial conjunta este año. El G20 debería coordinar, en particular, las políticas y hablar sobre las mejores prácticas en relación con la gobernanza y financiación a fin de mejorar la calidad e incrementar el acceso a la educación y la formación. Los sistemas de gobernanza deberían incluir a representantes de los empleadores y de los trabajadores. Tal cooperación en el desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y el aprendizaje de adultos, ha ofrecido los mejores resultados y debería ampliarse.

20 La RMTE del G20 debería:

- ampliar la Estrategia de Formación del G20 mediante parámetros concretos, articulándose con otras modalidades y niveles educativos y que no solo abarque los aspectos técnicos de cada ocupación, sino que además integre capacidades relacionadas con la cultura del trabajo, la salud, seguridad y ambiente, los valores ciudadanos y la sustentabilidad;
- invertir en un mejor acceso a la educación y la formación profesional públicas de calidad, con el objetivo de lograr el acceso universal, con un mayor enfoque en los/las jóvenes procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos y migrantes;
- incluir a los representantes de los empleadores y de los trabajadores/as en la gobernanza de los sistemas de desarrollo de competencias, prácticas como aprendices y aprendizaje de adultos;
- diseñar y aplicar medidas que promuevan el acceso y oportunidades de formación y promoción para las mujeres;
- ampliar la política industrial a nivel nacional, regional y sectorial con iniciativas para prever las demandas en el ámbito de las competencias y revisar las necesidades de financiación en consecuencia;
- cumplir con los compromisos de la Agenda 2030 en materia de educación, y de aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria; y
- establecer sistemas de reconocimiento del aprendizaje previo en la economía formal e informal (como se comprometió el G20 en el Anexo B de la RMTE en Melbourne).

4c. Promover la formalización del trabajo y regular las formas de trabajo atípico

21 Las tasas de informalidad en la economía tradicional siguen siendo elevadas en todo el mundo, y en algunos países del G20 se estima que la economía informal representa entre el 30% y el 50% de la fuerza de trabajo⁵. La informalidad está teniendo un impacto devastador en la pobreza y la inseguridad económica, ya que los trabajadores/as de la economía informal suelen verse privados de todos los derechos laborales, incluidos los salarios mínimos, la protección del empleo, la salud y la seguridad en el trabajo, así como la protección social, la libertad de asociación y el acceso a la negociación colectiva.

22 Paralelamente, las formas de trabajo atípico han proliferado en la medida en que, en algunos países del G20, el número de personas con ocupaciones irregulares es superior

⁵ Fuente: OIT (2012), *Statistical update on employment in the informal economy*

que las que ocupan empleos regulares. Esta evolución se debe, en parte, a las recientes reformas públicas encaminadas a flexibilizar el mercado laboral, a pesar de no haberse comprobado que dicha flexibilización resulte beneficiosa, y que de hecho ha sido perjudicial para la clase trabajadora. También se debe a que los gobiernos no dan una respuesta a las nuevas formas de trabajo u omiten regularlas eficazmente (véase la sección 3A sobre trabajadores/as de plataformas).

23 Con este fin, el G20 debería tener en cuenta la Recomendación núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal y, de conformidad con el Anexo B de la RMTE en Melbourne, el G20 debe cumplir sus compromisos en lo relativo a

- proporcionar incentivos y promover las ventajas de una transición efectiva a la economía formal, lo que incluye mejorar el acceso a la financiación, la justicia laboral, la educación y los derechos de propiedad intelectual;
- garantizar el trabajo decente, incluyendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y garantizar el acceso a una protección social y capacitación adecuadas para todos/as, incluyendo los trabajadores/as de la economía informal;
- desarrollar planes de acción integrales nacionales para mejorar la calidad del empleo teniendo en cuenta las especificidades y fortalezas sectoriales, regionales y nacionales, que incluyan objetivos claros y etapas de implementación, calendarios para alcanzar los objetivos y un proceso de revisión por homólogos con la participación de los interlocutores sociales del G20, de conformidad con el Anexo IV de la RMTE de 2015, “Marco del G20 para promover empleo de calidad”;
- mejorar la educación y la sensibilización sobre los derechos de los trabajadores/as; y
- fortalecer los sistemas de inspección laboral para hacer cumplir la legislación laboral y la normativa del lugar de trabajo.

4d. Apoyar a los trabajadores y trabajadoras mediante la protección social

24 La RMTE del G20 debería intensificar sus esfuerzos para cumplir sus compromisos anteriores en materia de protección social. Vista la dimensión de la digitalización, el G20 debería incrementar el compromiso en materia de protección social y adaptar y actualizar los sistemas actuales para que contribuyan a la empleabilidad e integración de los trabajadores/as. La RMTE del G20 no debe perder la oportunidad de incluir los temas de sostenibilidad de los sistemas de protección social en la agenda del Canal de Finanzas, específicamente para explorar formas innovadoras de asegurar recursos para que los sistemas de protección social desempeñen su función en la economía del futuro.

25 La RMTE del G20 debería:

- reconocer la protección social como un derecho humano y el papel de la protección social como un componente clave del futuro del trabajo justo;
- ampliar el alcance y la cobertura de la protección social orientada al acceso universal, incluyendo a las personas que trabajan en la economía informal;
- garantizar una financiación adecuada y previsible para los sistemas de protección social, recurriendo a la tributación progresiva, la participación justa de los empleadores en las contribuciones de la seguridad social y soluciones de financiación innovadoras; a tal efecto, la RMTE del G20 debe pedir al Canal de Finanzas del G20 que tome medidas para garantizar nuevas formas de financiación, en particular:
 - reconociendo que el progreso tecnológico debería beneficiar a todos e introducir un impuesto coordinado globalmente sobre la productividad inducida por la tecnología (impuesto al robot);
 - reconociendo que los datos personales y no personales son patrimonio nacional y propiedad individual e introducir un impuesto para las entidades que recopilan y procesan grandes cantidades de datos (impuesto a los datos); y

- creando un marco normativo modelo del G20 para establecer planes de contribuciones sociales multi-empleador; y
- garantizar que los empleadores que recurran a formas atípicas de trabajo, incluyendo las plataformas, asuman la responsabilidad de sus relaciones laborales y contribuyan en la medida que les corresponde a las contribuciones sociales.

26 En virtud del Anexo A de la RMTE de 2017 en Bad Neuenahr, el G20 debería cumplir sus compromisos en lo relativo a:

- garantizar la no discriminación, el trato justo y la igualdad de derechos en el trabajo entre los trabajadores/as con diferentes modalidades contractuales, incluyendo las formas de empleo no convencionales;
- facilitar la transición de los trabajadores/as entre los empleos respaldando la portabilidad de las prestaciones y derechos a través de diferentes tipos de empleo y países; y
- modernizar el funcionamiento y la administración de los sistemas de protección social.

5. Garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo

27 En su Declaración, los Gobiernos del G20 deben reafirmar su compromiso con la igualdad de género y comprometerse a abordar la naturaleza multidimensional de la desigualdad, así como mejorar y coordinar las políticas para reducir la brecha de género en la participación y remuneración en el mercado laboral a la vez que se mejora la calidad del empleo para las mujeres. Debe reconocerse el papel de los interlocutores sociales y la negociación colectiva para garantizar la igualdad de remuneración por la realización de un trabajo de igual valor, así como aplicar y supervisar la meta establecida en términos de la participación de la mujer en el mercado laboral en los países del G20 para 2025.

28 La baja tasa de participación laboral de las mujeres está relacionada con la falta de inversiones y la ausencia de medidas políticas con respecto a los servicios de atención y cuidados. La inversión en servicios públicos de cuidados para que sean accesibles y asequibles apoyaría la participación y las condiciones de trabajo decentes que hacen posible conciliar mejor vida familiar y trabajo.

29 El movimiento sindical internacional está satisfecho al constatar que se sigue trabajando para cumplir los objetivos establecidos en materia de género y, en particular, para abordar la brecha salarial de género, aumentar la seguridad del mercado de trabajo de las mujeres y lograr mejores condiciones de trabajo. Hacemos hincapié en que invertir en la economía del cuidado tiene un enorme potencial para alcanzar estos objetivos y la meta 25x25.

30 El G20 debería redoblar esfuerzos para:

- invertir en la economía del cuidado para formalizar empleos y crear nuevos empleos (meta 25x25) así como permisos remunerados por motivos familiares o para el cuidado de niños, tanto para mujeres como para hombres, a fin de facilitar una mejor conciliación entre trabajo y vida familiar para los trabajadores/as con responsabilidades familiares y una carrera sin obstáculos para las mujeres;
- implementar medidas antidiscriminatorias y de igualdad de remuneración, tomar medidas afirmativas y mejorar la inspección del trabajo a fin de eliminar la brecha salarial de género y la discriminación en la contratación, la promoción y el desarrollo de competencias de las mujeres;
- tomar medidas para erradicar la segregación ocupacional entre mujeres y hombres, abordando también los estereotipos de género en la educación y la formación y promoviendo la contratación proactiva de mujeres en sectores donde están sub-representadas;
- garantizar el acceso igualitario y permanente de niños y niñas, mujeres y hombres a la educación y la formación profesional; y
- mejorar el uso de la tecnología, particularmente la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

6. Preparar a la juventud para el futuro del trabajo

31 La gente joven se enfrenta a un futuro terriblemente incierto. El aumento del desempleo juvenil a escala mundial, la naturaleza cada vez más precaria e informal del empleo, los cambios en el mundo del trabajo y las crecientes desigualdades son algunos de los desafíos que ha de afrontar actualmente la juventud. Las discusiones sobre el futuro del trabajo no deben centrarse exclusivamente en los beneficios económicos de las nuevas tecnologías y la economía digital, sino que también tienen que abordar los enormes desafíos políticos y económicos que se plantean a nivel de la sociedad.

32 Recomendamos a los Ministros de Trabajo del G20:

- desarrollar un Plan de Acción para la Juventud que haga hincapié en las políticas activas del mercado de trabajo y la inversión en la formación formal que vaya más allá del Objetivo de la Juventud del G20, que resulta insuficiente para superar los elevados niveles de desempleo y subempleo juvenil, así como las dificultades que encuentran los y las jóvenes en el trabajo informal o precario;
- garantizar que las políticas, tales como la Iniciativa sobre el Empleo Joven Rural (G20 Alemania, 2017), se supervisen y sigan de cerca y, al mismo tiempo, que se mejore la iniciativa para abordar el problema del trabajo precario e informal, que afecta especialmente a la juventud; y
- orientar y supervisar a las empresas para que proporcionen a los jóvenes información adecuada, además de facilitar aquella información que resulte necesaria para quienes buscan trabajo.

7. Responder a las necesidades de empleo de migrantes y refugiados

33 La migración adquiere cada vez una mayor importancia a la luz del número creciente de personas desplazadas por los conflictos, las consecuencias del cambio climático y la falta de oportunidades económicas en sus países de origen. En el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los Gobiernos resolvieron establecer condiciones de trabajo decente para todos/as, reconociendo la contribución positiva de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible.

34 Los países del G20 han de señalar el camino y:

- reconocer la contribución económica de los refugiados y migrantes a la globalización y a las economías nacionales, incluyendo el papel que tienen para contrarrestar los efectos del envejecimiento demográfico y contribuir a la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas;
- facilitar la admisión de refugiados en conformidad con la Convención de Ginebra;
- tomar medidas para aplicar los principios de la Declaración de Nueva York sobre Refugiados y Migrantes;
- tener en cuenta las demandas sindicales respecto al Pacto Mundial sobre Migración⁶;
- trabajar para establecer criterios comunes para regular y gobernar los canales legales de migración y las corrientes de refugiados;
- asegurar los derechos fundamentales de los migrantes y refugiados, incluyendo el derecho al trabajo, la formación y la igualdad de trato, así como la observancia de las leyes antidiscriminatorias;
- establecer marcos que concedan un estatus legal, según corresponda, a los migrantes económicos y que fomenten su movilidad laboral y su contribución a los mercados de trabajo, también con miras a evitar su explotación y el menoscabo de las condiciones para los trabajadores/as locales con la imposición de trabajo inferior a los estándares;
- apoyar a los refugiados ofreciéndoles educación de calidad, competencias lingüísticas, servicios públicos y formación profesional conjuntamente con el acceso a la protección social y a los servicios de atención médica (incluyendo atención psicológica); y

6 CSI (2018) *Labour Demands for the Global Compact on Migration*

- tomar medidas inmediatas para los menores no acompañados y adultos jóvenes.

8. Promover el trabajo decente para las personas con discapacidades

35 Las personas con discapacidades representan el 15 por ciento de la población, sin embargo, los lugares de trabajo no resultan siempre adecuados para acogerlas. Esto repercute en altos niveles de desempleo entre las personas con discapacidades, mientras que aquellas que tienen un trabajo suelen sufrir discriminación en cuanto a su remuneración, acceso a la formación, promoción y otros aspectos del empleo. La ley no protege siempre suficientemente los derechos de las personas con discapacidades y a menudo las disposiciones legales no se hacen respetar adecuadamente.

36 La RMTE del G20 debería:

- promover la ratificación e implementación del Convenio (núm. 159) de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad;
- actualizar la legislación laboral para responder a cuestiones de accesibilidad y cómo ajustarse a sus necesidades, y garantizar que se cubran todas las formas de discriminación;
- asegurarse de que los sistemas de protección social se diseñen de manera que incluyan y promuevan la posición de las personas con discapacidad;
- adoptar o reforzar leyes de discriminación positiva y planes de acción apropiados, incluyendo cuotas, requisitos en cuanto a equipamiento especializado en relación con el trabajo, facilidades de transporte y horarios de trabajo flexibles para adecuarse a las necesidades médicas;
- tomar medidas para ir acabando con normas negativas arraigadas en la sociedad hacia las personas con discapacidad;
- garantizar consultas estructuradas con organizaciones representativas de las personas con discapacidad, sindicatos y organizadores de empleadores; y
- empezar a recopilar información del mercado de trabajo desagregada en función del nivel de discapacidad, para que las intervenciones políticas resulten más eficaces en el futuro.

Conclusiones

37 El G20 es un proceso de gobernanza global clave. El mundo espera que los países del G20 lideren la mejora de la coordinación y la coherencia de las políticas económicas y sociales y el fortalecimiento de la dimensión social de la globalización. Hacemos hincapié en la importancia de una mayor coordinación dentro de cada Estado, así como la importancia de la cooperación intergubernamental.

38 Entre otras áreas, el G20 ha asumido compromisos en lo relativo a la participación de la renta del trabajo, los principios que rigen la política de salarios justos, los derechos de los trabajadores/as a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, la participación de mujeres y hombres en pie de igualdad respecto al empleo y los salarios, la inclusión de los jóvenes, la salud y seguridad en el trabajo y el desarrollo de competencias. Los Ministros de Trabajo y Empleo no deben perder de vista estos compromisos anteriores y su principal prioridad debe ser implementar y profundizar el trabajo ya realizado en estas áreas.

39 Las competencias y el aprendizaje permanente, la formalización de la economía informal así como la lucha contra las formas de trabajo no convencionales y la extensión de la protección social, tres de los temas de la Presidencia argentina, son componentes necesarios de una “transición justa” social: una transición que prepare la fuerza de trabajo para el futuro del trabajo, al tiempo que protege contra las desaceleraciones sistémicas y personales, y que garantice un futuro sustentable a nivel económico, social y medioambiental.



ARGENTINA 2018
LABOUR 20

**DECLARACIÓN
DEL L20
A LA REUNIÓN
DE MINISTROS
DE TRABAJO Y
EMPLEO DEL G20**

MENDOZA, ARGENTINA, 6-7 DE SEPTIEMBRE DE 2018