



G20 GERMANY 2017
LABOUR 20 DIALOGUE

En colaboración con



ITUC CSI IGB



TUAC



DECLARACIÓN DEL GRUPO LABORAL L20

A LA REUNIÓN DE LOS MINISTROS DE TRABAJO Y EMPLEO DEL G20

BAD NEUENAH, ALEMANIA, 18-19 DE MAYO DE 2017

1 La Cumbre del L20 tiene lugar en un momento en el que nuestras economías y mercados laborales se enfrentan a difíciles desafíos. Las economías siguen estancadas en una “trampa de bajo crecimiento”, ya que el funcionamiento de la economía fue de nuevo decepcionante en 2016 y ha descendido en la zona de la OCDE al 1,7% (cuando en 2015 fue del 2,4%). Los objetivos de Brisbane de 2014 consistentes en agregar un 2% adicional al PIB parecen inalcanzables. Además, las altas y crecientes desigualdades hacen que muchas personas se queden atrás, alimentando la desconfianza de los ciudadanos y provocando una reacción de la población contra los Gobiernos y las instituciones a los que consideran promotores de los intereses de las “élites”. La concentración de la riqueza y los frenos impuestos al gasto público contribuyen a esta desconfianza.

2 Persisten en la economía mundial altos niveles de desempleo y un creciente trabajo informal y atípico, especialmente para las mujeres y los jóvenes. Muchos modelos de empresa se basan en la violación de los derechos humanos y laborales y en la reducción de los costos laborales, fomentando así la pobreza y la desigualdad de ingresos.

3 Los acuerdos internacionales de comercio e inversión han contribuido a un creciente desequilibrio entre los países y entre sus respectivos agentes económicos. Procesos de negociación totalmente opacos han dado como resultado la protección unilateral de los derechos de los inversores, mientras que se socavan los derechos laborales y sociales, así como la capacidad de los Gobiernos para regular a fin de proteger el interés público.

4 Los programas de políticas “nacionalistas” añaden aún mayor inseguridad respecto al funcionamiento futuro de los sistemas económicos y democráticos. Por lo tanto, reviste aún mayor importancia la consulta y colaboración con los interlocutores sociales para poner en pie políticas que restablezcan la confianza y liberen a las economías de la trampa del bajo crecimiento de manera inclusiva.

Para más información
y para concertar
entrevistas con el L20,
sírvanse ponerse en
contacto con

Anna Byhovskaya
+33 155 37 37 37
byhovskaya@tuac.org

Gemma Swart
+32 479 06 41 63
gemma.swart@ituc-csi.org

5 Existen oportunidades para desarrollar economías sostenibles que cuenten con protección social universal, empleos seguros y salarios dignos, para lo que se requiere una acción urgente y coordinada del G20. La inacción representa una amenaza para la paz, la democracia y la seguridad en el plano mundial.

6 Los Ministros de Trabajo y Empleo del L20, reunidos en Bad Neuenahr los días 18 y 19 de mayo, deberían enviar una respuesta política contundente reconociendo que el actual modelo de política económica está fallando y precisa modificarse con urgencia. Ni las estrategias de “goteo” ni las políticas de austeridad fiscal están funcionando. Mientras que el 1% o el 10% de los ingresos más altos captan una parte desproporcionada de las ventajas de la globalización y el progreso tecnológico a expensas del 90% inferior, la política monetaria, por su parte, se muestra ineficaz para relanzar la economía o, bien, corre el riesgo de crear deuda financiada mediante el aumento de precio de los activos, lo que acabaría finalmente con un derrumbe de la economía.

7 Es preciso aplicar con toda urgencia un modelo alternativo de política económica. Los nuevos *Principios de Resiliencia del G20* no se apartan del enfoque existente. En lugar de las restricciones propuestas por las finanzas públicas, la política fiscal necesita aplicar medidas conjuntas de estímulo a la demanda dedicando el equivalente a un 2% adicional del PIB a la inversión pública y servicios. La única manera de obtener resultados de la Presidencia alemana en relación con el empleo es orientar las reformas estructurales de manera a apoyar la demanda agregada. Ello subraya aún más la importancia de armonizar las propuestas de los Sherpas (*Sherpa Track*) y de los responsables de finanzas (*Finance Track*) del G20, y en particular de revisar y complementar los Principios de Resiliencia del G20 para hacer posible la creación de demanda, así como:

- Acordar una inversión pública coordinada en infraestructura, servicios públicos y economía del cuidado como un estímulo urgente para liberarse de la trampa de bajo crecimiento;
- Asegurar que ese estímulo esté en consonancia con la transición a una economía con bajas emisiones de carbono y sea respaldado por un renovado esfuerzo encaminado a incrementar la cooperación internacional en materia de reforma fiscal;
- Alinear los principios de resiliencia del G20, y especialmente la “gestión de las finanzas públicas”, con el objetivo de impulsar la demanda y el poder adquisitivo de los ingresos medios y más bajos centrándose en el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y la fiscalidad progresiva;
- Por lo tanto, alinear los principios de resiliencia con los resultados de las Reuniones de Ministros de Trabajo, así como con la agenda plurianual del Grupo de Trabajo sobre empleo y revisarlos en consecuencia.

I. Reducción de las desigualdades y creación de empleos de calidad

8 La participación del trabajo en los ingresos nacionales no solamente ha disminuido considerablemente en los últimos tres decenios, sino que la desigualdad de ingresos en el mercado ha aumentado exponencialmente a partir de la crisis financiera en 2008. Desde entonces, no se han restablecido los niveles anteriores a la crisis. Entre tanto, en todos los países del G20 se incrementó la participación del “tramo superior de la distribución del ingreso”. Evidentemente, la desconfianza de la opinión pública en la capacidad de los responsables políticos para asegurar una distribución justa de los beneficios de la globalización y la innovación se ha intensificado de nuevo. En el marco de las Presidencias turca y china del G20, se reconoció que la desigualdad es un impedimento para la recuperación económica y para organizar mercados de trabajo dinámicos e integradores.

9 Los respectivos *Principios relativos a la “participación de los ingresos laborales” y a la política salarial sostenible* pusieron de relieve el papel central que desempeña una negociación colectiva sólida y salarios mínimos bien establecidos para lograr un crecimiento inclusivo. Sin embargo, no se hizo un seguimiento decisivo de estos compromisos, ni en lo que se refiere a la revisión de las medidas políticas, ni introduciendo un proceso de supervisión del G20, como tampoco estructuras equivalentes para apoyar su implementación. Es preciso promover y reforzar la negociación colectiva y los salarios mínimos para elevar los ingresos medios y bajos y ofrecer una fuerza compensatoria a la codicia del 1% que posee los ingresos más altos (como se pide, entre otros aspectos, en la campaña de aumento salarial de la CES¹). Por consiguiente, el grupo L20 pide a los Ministros del G20 que reafirmen su compromiso de reducir la desigualdad de los ingresos y crear empleos de calidad, así como de identificar medidas concretas para conseguirlo, a fin de:

- Cumplir los compromisos asumidos por las Presidencias turca y china del G20 sobre la participación de los ingresos del trabajo y los principios de una política salarial sostenible, promoviendo una cobertura de convenios colectivos y un salario mínimo en función de los contextos nacionales;
- Situar la calidad del empleo en el centro de la agenda política del G20 a fin de asegurar que los beneficios del crecimiento sean ampliamente compartidos y provean puestos de trabajo seguros;
- Fortalecer las instituciones del mercado de trabajo y garantizar la protección del empleo, en particular la notificación anticipada, para facilitar a los trabajadores y trabajadoras una “señal de alerta temprana”;
- Reflejar la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y las normas internacionales del trabajo en la labor realizada por el G20 en relación con la desigualdad y encomendar a la OIT que tome la iniciativa de proponer resultados estratégicos concretos y supervisar la implementación de los principios de salarios sostenibles del G20.

II. Hacia resultados ministeriales prácticos

10 El L20 pide a los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 que coordinen los planes de empleo y los compromisos pasados y futuros con otras vías del G20 para que las políticas macroeconómicas, comerciales, de innovación y climáticas sean acordes con el objetivo de lograr un empleo de calidad para todos y todas. Al incluir en su agenda de este año las cadenas de suministro sostenibles, el futuro del trabajo, el empleo femenino, la integración de los migrantes y los refugiados y el empleo de los jóvenes, el G20 ha elegido importantes y fundamentales desafíos para tomar medidas coordinadas. El L20 apoya esta posición. Hacemos un llamamiento a los Ministros para que reflejen las siguientes recomendaciones clave, presentadas por tema, en los resultados de la reunión ministerial de Bad Neuenahr.

Globalización y condiciones de trabajo más equitativas en las cadenas mundiales de suministro

11 Los acuerdos internacionales de comercio e inversión han contribuido a los crecientes desequilibrios entre los países y dentro de cada país. Procesos de negociación totalmente opacos han dado como resultado la protección unilateral de los derechos de los inversores, mientras que se han vulnerado los derechos laborales y sociales, así como la capacidad reguladora de los Gobiernos en interés de la sociedad en general. La Resolución de la CIT de 2016 sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro reconoció las brechas que conllevan en materia de gobernanza y el compromiso de los interlocutores sociales con la promoción del trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de los Acuerdos marco internacionales.

1. <https://www.etuc.org/issues/pay-rise>

Partiendo de esta base y de los compromisos asumidos en el marco de la Agenda 2030, los Ministros del G20 deberían:

- Aplicar los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, en particular mediante el fortalecimiento del acceso a recursos eficaces y la elaboración de planes de acción nacionales;
- Comprometerse a promulgar leyes nacionales que hagan obligatoria la debida diligencia en materia de derechos humanos de las empresas, a fin de fortalecer el respeto de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en las cadenas de suministro mundiales;
- Apoyar el proceso de negociación de un tratado internacional jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos y las empresas;
- Adherir y promover la Guía de Debida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado y la próxima Guía de Debida Diligencia de la OCDE para la Conducta Responsable en los Negocios y acordar un plan de implementación tripartita del G20;
- Garantizar un mecanismo para la fijación de una remuneración mínima vital y de salarios mínimos basado en pruebas en todos los Estados del G20 (Convenio 131 de la OIT);
- Fortalecer los Puntos de Contacto Nacionales del G20 de las Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales² e introducir también las consecuencias³ correspondientes, tales como la retirada del apoyo económico y diplomático a las empresas que se niegan a participar en el proceso de los puntos nacionales de contacto (PNC), siguiendo el ejemplo de Canadá;
- Desarrollar un calendario para que los países del G20 adhieran a las Directrices de la OCDE y establezcan PNC eficaces, transparentes y responsables, tomando como base las mejores prácticas de los PNC existentes;
- Establecer un mecanismo tripartito para dar seguimiento a la aplicación de estos compromisos, en el que participen sindicatos, organizaciones de empleadores y empresas líderes capaces de actuar como defensores de las mejores prácticas;
- Velar por que se consulte plenamente a ambos interlocutores sociales en todas las etapas de las negociaciones sobre el comercio y las inversiones y preservar la capacidad de los Gobiernos para regular en el interés general de la sociedad y redistribuir los beneficios de la globalización;
- Comprometerse a introducir disposiciones vinculantes en materia de derechos laborales y responsabilidades de los inversores en los acuerdos de inversión, además de garantizar que el Principio establecido por el G20 de medidas alternativas de solución de controversias “justas, abiertas y transparentes” ofrezca acceso a todos los grupos y respete los derechos de todas las partes interesadas;
- Velar por que la competencia mundial no amenace los salarios, la seguridad social y la salud y la seguridad en el trabajo.

El futuro del trabajo

12 La globalización y la interconexión, potenciadas mediante un progreso tecnológico exponencial, y particularmente por la digitalización, han creado una riqueza inmensa, pero han dejado demasiados trabajadores y trabajadoras marginados y temerosos ante un futuro incierto. Para abordar las deficiencias y los nuevos desafíos, es importante evitar toda individualización de responsabilidades, trabajar mediante la compartimentación de las políticas y mantener las mismas normas laborales y sociales a la hora de preparar el Futuro del Trabajo, así como:

2. TUAC ha desarrollado un plan de 15 puntos para fortalecer los Puntos de Contacto Nacionales: http://www.tuacoecdmguidelines.org/Docs/TUACFactSheet_NCP-15Plan.pdf

3. Por “consecuencias” se entienden las medidas punitivas tales como la retirada del crédito a la exportación, otras ayudas estatales al comercio y la inversión, o la exclusión de los contratos del sector público destinadas a fomentar la participación en el proceso de los PNC.

- Acordar prioridades comunes relacionadas con la próxima revolución de la producción y la economía digital, incluyendo marcos reguladores que garanticen los derechos fundamentales y el trabajo decente. Para ello se precisa el establecimiento de normas destinadas a la difusión de las nuevas tecnologías que se acuerdan en marcos tripartitos, mediante convenios colectivos y consultas a nivel de la empresa;
- Aprobar y establecer el marco de una transición justa para la digitalización, incluida la garantía de un aprendizaje constante mediante la garantía permanente de empleos de calidad en todos los sectores y un acceso asequible a la conectividad en todo el mundo a fin de salvar las brechas digitales existentes;
- Facilitar el acceso a la educación terciaria, reforzar los sistemas de educación y formación profesionales, hacer posible la licencia remunerada por motivo de estudios e introducir “cuentas personales de tiempo de aprendizaje” que permitan la actualización y la readaptación de las competencias;
- Velar por que los trabajadores y trabajadoras que dependan, en la práctica, de un único empleador o un grupo de empleadores, tengan derecho a contratos de trabajo que incluyan salarios mínimos, normas de remuneración y de salud, seguridad y medioambientales en el trabajo, pensiones adecuadas, seguro de desempleo y de salud, vacaciones y permiso parental, así como el derecho a organizarse libremente y a emprender acciones colectivas;
- Velar concretamente por los principios fundamentales y los derechos y protección de los trabajadores/as en la economía de las plataformas en línea;
- Velar por que los planes de protección social sean universales y transferibles, si fuese necesario basados en planes multi-empresariales; Adaptar los sistemas de seguridad social a los cambios resultantes de la digitalización y ponerlos a disposición de todos los trabajadores/as, independientemente de su situación laboral. Los empleadores y los contratistas deben asumir la responsabilidad de la seguridad social de sus empleados, así como de los trabajadores/as por cuenta propia que trabajan en plataformas en línea;
- Vincular las discusiones sobre el futuro del trabajo con el Grupo de trabajo sobre digitalización del G20 y abordar así los desafíos en materia de regulación derivados de los modelos empresariales en la economía digital, tales como la competencia en vista de la elevada concentración del mercado, la gobernanza empresarial y la fiscalidad; las plataformas en línea, en particular, deben cumplir con leyes de competencia leal y de no discriminación;
- Implementar acuerdos para fortalecer la protección y la propiedad de los datos de los trabajadores/as para prevenir la vigilancia y supervisión desproporcionadas;
- Dar mandato a la OIT y a la OCDE para que identifiquen sectores que presenten un elevado potencial de creación de empleo y de desplazamiento y apoyar un programa de investigación interdisciplinario y participativo que tenga en cuenta el papel de los sindicatos en el acompañamiento de los procesos subyacentes. Por consiguiente, ha de tenerse en cuenta la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo.

Cumplir la meta relativa las cuestiones de género

13 El objetivo de Brisbane de aumentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo en un 25% para 2025 sigue pendiente. Es positivo que este año el G20 reconozca la necesidad de ir más allá de esta meta y abordar la calidad del empleo femenino, así como las limitaciones para asegurar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y para paliar las persistentes diferencias salariales, la creciente pobreza de las personas de mayor edad y el hecho de que las mujeres ejerzan un número desproporcionadamente alto de empleos inseguros, atípicos o informales. Además de reconocer estos problemas, los Ministros deberían:

- Implementar y monitorear la meta de participación de la fuerza de trabajo femenina del G20 y complementarla con una meta relativa a la igualdad de remuneración;

- Fortalecer o introducir medidas para que deje de prevalecer entre las mujeres el trabajo informal y atípico;
- Comprometerse a adoptar medidas concretas en materia legislativa sobre la igualdad de remuneración, la formalización del trabajo con un salario mínimo vital y la protección social, el permiso parental y la ampliación de la negociación colectiva;
- Aumentar considerablemente las inversiones en servicios públicos accesibles y asequibles en materia de atención y cuidados para apoyar la participación y condiciones de trabajo que permitan un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada.

Integración de los trabajadores/as migrantes en el mercado de trabajo

14 La Cumbre de 2016 en Hangzhou promete facilitar el acceso a la educación, el empleo y los servicios para los refugiados y los migrantes. Debe oponerse resistencia a las políticas de división y xenófobas e intensificar los esfuerzos encaminados a garantizar la integración efectiva de los migrantes y los refugiados en los mercados de trabajo:

- Todos los países del G20 deberían aceptar un número de refugiados proporcional a su capacidad económica y garantizar sus derechos fundamentales. El G20 debería trabajar para establecer criterios comunes para la regulación y gobernanza de los canales legales de migración y corrientes de refugiados;
- La integración de los migrantes y refugiados requiere que los países de destino garanticen el derecho al trabajo, a la formación y a la igualdad de trato, y velen por la observancia de las leyes contra la discriminación y el establecimiento de marcos jurídicos que otorguen una situación legal a los migrantes económicos y fomenten su movilidad laboral y su contribución al mercado de trabajo;
- Es de vital importancia respaldar a los refugiados asegurándoles educación, enseñanza del idioma, competencias y una formación profesional de calidad, a la par del acceso a la protección social y a los servicios de atención sanitaria (incluyendo asesoramiento para superar situaciones de trauma);
- Son fundamentales los programas dirigidos específicamente a los menores no acompañados y a los adultos jóvenes;
- El G20 necesita tomar medidas decisivas contra la trata de personas y el trabajo forzoso y, en particular, es preciso que todos los miembros del G20 ratifiquen el protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso.

Integración de los jóvenes en empleos y formaciones de calidad

15 Las Reuniones Ministeriales y Cumbres de Líderes anteriores han adoptado compromisos y objetivos claros para reducir el desempleo juvenil y el subempleo. Ahora, el G20 tendría que:

- 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, el cual es insuficiente para superar los elevados niveles de desempleo y subempleo juvenil, así como las dificultades que experimentan en el trabajo informal o en el trabajo precario;
- Garantizar mayores tasas de participación y terminación en la educación y la formación de jóvenes procedentes de contextos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico;
- Complementar la Estrategia de Competencias del G20 y comprometerse a mejorar la empleabilidad con un conjunto de medidas concretas, diferenciando así las oportunidades de formación y educación entre los grupos de edad y garantizando servicios eficientes de empleo a nivel nacional y local para ayudar a los jóvenes a hacer que sus competencias coincidan con las oportunidades de empleo; y a establecer objetivos de inversión;

- Asignar a los interlocutores sociales un papel en el diseño, la financiación y la administración de programas de formación y alentar a los empleadores a ampliar las posibilidades de formación en el lugar de trabajo;
- Desarrollar la Iniciativa del G20 para promover la formación de aprendices e identificar mejores prácticas y oportunidades de financiación encaminadas a crear sistemas inclusivos y efectivos de educación y formación profesionales;
- Promover y mejorar las competencias digitales a gran escala, desde los primeros años de la escuela y la enseñanza técnica y profesional hasta la formación en el puesto de trabajo a través de iniciativas gubernamentales adaptadas. El desarrollo profesional es esencial para fomentar la empleabilidad y la capacidad innovadora de los trabajadores/as.

III. Diálogo social y coordinación de políticas

16 Desde la Presidencia francesa del G20 en 2011, el L20 y el B20 han venido colaborando para dirigirse conjuntamente a los Ministros de Trabajo del G20 y los Jefes de Estado y de Gobierno del G20. Tras la declaración conjunta a la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo de julio de 2016, los interlocutores sociales han preparado una nueva declaración común para 2017 que se presentará en Bad Neuenahr. A fin de garantizar la aplicación efectiva y la coherencia entre los diferentes planes de acción, los Ministros deberían instar a entablar una cooperación más estrecha con los grupos L20 y B20 en todas las vías utilizadas por el G20:

- Convocar la organización de una Cumbre Tripartita antes de la Reunión de Líderes del G20 bajo la Presidencia argentina;
- Contar con la participación de los interlocutores sociales y a nivel de empresa, con mecanismos de participación de los trabajadores y trabajadoras, para así poder determinar las necesidades futuras en materia de inversión, empleo y competencias;
- Volver a introducir una reunión conjunta de los Ministros de Trabajo y los Ministros de Finanzas, entablando consultas con los interlocutores sociales para incrementar la coherencia de las políticas;
- Mantener las consultas con los interlocutores sociales en las reuniones de los Líderes del G20, una buena práctica que ya se ha implementado en varias cumbres del G20.



G20 GERMANY 2017
LABOUR 20 DIALOGUE

DECLARACIÓN DEL GRUPO LABORAL L20

A LA REUNIÓN DE LOS MINISTROS DE TRABAJO Y EMPLEO DEL G20

BAD NEUENAH, ALEMANIA, 18-19 DE MAYO DE 2017

Global Unions

www.global-unions.org



BWI

www.bwint.org



EI

www.ei-ie.org



IAEA

www.iaea-globalunion.org



IFJ

www.ifj.org



IndustriALL

www.industrialall-union.org



ITF

www.itf.org.uk



ITUC

www.ituc-csi.org



IUF

www.iuf.org



PSI

www.world-psi.org



TUAC

www.tuac.org



UNI

www.uniglobalunion.org

