



LA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES VALORIZACIÓN DESDE RELATS

RELATS, septiembre 2025

En el próximo noviembre se realizará en Qatar la Segunda Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, organizada por Naciones Unidas, en seguimiento a treinta años de la Primera (Copenhague, 1995), que había establecido 100 compromisos.

UN ha afirmado que, “en un mundo que enfrenta crecientes desigualdades, cambios demográficos y una rápida transformación tecnológica, la necesidad de un compromiso renovado con el progreso social nunca ha sido más urgente que nunca (para) abordar las brechas persistentes, reafirmar el compromiso global con el desarrollo social y dar nuevo impulso a la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”

Respecto de este último párrafo, efectivamente, a cinco años de aquella meta, los ODS están muy lejos de ser alcanzados. Por otra parte, la Declaración de Copenhague solo incluía un compromiso genérico en favor del pleno empleo, y la salvaguarda de los “derechos básicos de los trabajadores”, en el marco de las normas internacionales de OIT, y se mencionaban aquellos que, dos años después, integrarían la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Los días 13 y 14 de noviembre de 2024, en Madrid, el Ministerio de Trabajo y Economía Social de España organizó el Congreso Internacional del Trabajo, con el lema de “El trabajo decente en el corazón del contrato social. Hacia una Internacional Laboralista”, aprobó una Carta de Derechos Laborales, con el apoyo de instituciones e intelectuales de Europa, A. Latina y Africa. En el plano sindical, fueron firmantes la CSI, la CES, y las centrales españolas CCOO y UGT. RELATS acompañó a esa Carta, por invitación del Congreso, lo que es, en la práctica, el punto culminante de un proceso.

Desde su creación en 2015, RELATS colocó a los laboristas españoles que han seguido una trayectoria consistente como intelectuales orgánicos del sindicalismo de ese país en un plano central de la difusión colectiva de experiencias y propuestas, como efecto demostración para los desarrollos en los países latinoamericano-caribeños.

Se está haciendo referencia particularmente al espacio social y jurídico de la UCLM (Universidad Castilla La Mancha), que ha desarrollado una ya larga experiencia organizativa de cursos para expertos latinoamericanos y ha construido un espacio de interacción, el CELDS (Centro Europeo Latinoamericano de Diálogo Social). Una actividad inicial del CELDS se realizó en la UCLM en 2005, seguida de la edición de la Revista de Derecho Social-Latinoamérica, que alcanzó a publicar cinco números (2006/2009), quedando afectada por el fallecimiento de su director para la región, el oriental Oscar Ermida Uriarte (en 2011).

Otra acción importante fue la realización (Toledo, 2010), del encuentro “Convergencia sindical, movimientos sociales e integración latinoamericana”, ahora con el acompañamiento del sindicalismo regional de la CSA, Confederación Sindical de Trabajadores/as de Las Américas). Al año siguiente, acontecieron otras dos interacciones, el acompañamiento español a la Carta Social Latinoamericana elaborada por la ALAL, Asociación Latinoamericana de Abogados Laboristas, y un programa de trabajo del CELDS con CSA en el marco del programa de esta con OIT, con apoyo de la cooperación internacional española desde su sindicalismo de CCOO y UGT, en el marco del programa sobre “autorreforma sindical” (un concepto originado en el gran sindicalista italiano Bruno Trentin), con un encuentro en San Pablo, del que se originó una investigación sistemática sobre la normativa laboral en países seleccionados de América Latina y de Europa, derivando en una propuesta de reforma jurídico-laboral para la primera región. La publicación de 2013 se reproduce en el espacio CELDS de RELATS.

El proyecto sobre autorreforma sindical terminó en 2014, pero desde el año siguiente fue retomado, inicialmente con el acompañamiento de la CSA, por la RELATS, incluyendo la continuidad de la relación con el CELDS.

RELATS ha valorizado esta nueva iniciativa española, sabiendo de la dificultosa incorporación de contenidos referidos al mundo del trabajo en los instrumentos de UN. Para referirse solo a este siglo, los ODM, Objetivos de Desarrollo del Milenio (2001) apenas incluía esta temática, lo que llevó a una campaña de OIT ante los gobiernos, que resultó en una mejor situación en 2015, al momento de

aprobarse la Agenda 2030 y los ODS, Objetivos de Desarrollo Sostenible, en que al menos se incorporaba el concepto de trabajo decente y detrás de ello compromisos en relación a los principales convenios internacionales de OIT. En paralelo, un grupo internacional ad hoc sobre economía social solidaria (del que también participaba OIT), recomendó la incorporación de ese concepto, lo que no fue atendido, aun cuando algunos años después UN enmendó ese déficit, al aprobar un instrumento específico.

De manera bastante limitada y, además, a pesar de los intentos de un Grupo ad hoc sobre economía social solidaria, no se consiguió que fuera mencionada (más adelante se corrigió este déficit, con otro instrumento).

En verdad, durante estos años las resistencias empresarias en UN también, como era lógico, se expresaron en la propia OIT, llevando a un nuevo ciclo. En el espacio OIT, en su carácter de “caja de resonancia” de los cambios en la temperatura ideológica de gobiernos y sectores empresariales (la tercera pata, el sector de los trabajadores, mantiene siempre su posición histórica de apoyo a la agenda favorable a sus intereses que tiene la OIT desde su creación), la nueva época ya se manifestaba plenamente: en 2013 el Grupo de Empleadores y la OIE (Organización Internacional de Empleadores) dieron una efectiva batalla en el campo de los organismos de control, explicitando (lo que era cierto), que las normas internacionales de OIT no incluían el derecho de huelga más que en un segundo plano instrumental del Convenio 87 (ya en su momento, en plena posguerra, gobiernos y empleadores se aliaron para que ello sucediera, modificando el proyecto original). El resultado fue que la discusión sobre denuncias en este campo quedaron entre paréntesis, y se está a la espera de un fallo definitivo, con pronóstico reservado. Los empleadores también amenazaron con discutir el Convenio 102 sobre seguridad social integral.

Luego, en 2015-17, aun cuando parecía que los empleadores habían aceptado, en una reunión técnica, la institucionalización del concepto de “empleo atípico” (que ya era un segundo mejor respecto de “empleo precario”, que el sindicalismo defendía hacia dos décadas, rápidamente se arrepintieron, y forzaron su reemplazo por el anodino “nuevas formas emergentes de empleo”, aun cuando ya aquel se había estado utilizado en documentos tripartitos. Al poco tiempo, al discutirse el contenido de la Declaración del Centenario sobre Futuro del Trabajo (en 2017-2019), habían acompañado la Comisión Mundial sobre Futuro del Trabajo encargada de elaborar el borrador, presentado meses antes de la Conferencia de 2019, con una marcada presencia en su contenido de Alain Supiot. Los valiosos contenidos de esta propuesta fueron luego profusamente esmerilados en la negociación final, dando lugar al texto final, de escaso relieve (además, utilizaba ya el término mencionado).

Comparativamente, el Foro Davos de esos años había tenido más carne al referirse al tema del futuro del trabajo, sobre lo cual presentaron un documento, y abrieron la puerta a un debate sobre el ingreso básico universal, en la línea de Buffett y su comentario sobre “quien había ganado”.

Otros campos en que ha habido una batalla táctica empresarial son los de las empresas transnacionales, al plantearse la revisión de la Declaración de 1977, y los temas vinculados de acuerdos transfronterizos, particularmente los acuerdo marco, y las cadenas de valor.

Sin repetir aquí los puntos específicos de la Carta, a RELATS le interesa destacar los contenidos que considera implican una superación de la actual agenda de OIT, que ya incorpora temas invisibles hace treinta años, y que durante el tiempo transcurrido han sido incorporadas al acervo normativo, como el derecho al cuidado; el combate a la violencia y el acoso en el trabajo, el destaque sobre la importancia de la economía social y solidaria, garantía de los derechos laborales y de seguridad social de todas las personas migrantes. Asimismo, la recomendación de transiciones eficaces y justas en tres planos, el digital, introduciendo las nuevas recomendaciones sobre competencias laborales y aprendizaje permanente, el ecológico, y entre la economía informal y formal.

Lo que RELATS destaca particularmente en la Carta es la mención explícita a algunos de los temas históricos que han perdido fuelle a lo interno de OIT en los últimos tiempos, en el marco del escenario antes mencionado:

- el derecho a la huelga, luego del combate al respecto de 2013 y previo a que se conozca el fallo de la Corte de La Haya.
- el combo de derechos de los trabajadores y los sindicatos en el lugar de trabajo, a la participación en la gestión y en el gobierno de la empresa; a la reunión y de asamblea, a la información, consulta y participación, a través de los órganos de representación sindical.
- el destaque de los acuerdos colectivos de carácter transnacional e internacional, con especial atención a los acuerdos marco internacionales, lo que se combina con el pedido de una especial atención a las manifestaciones de trabajo infantil y forzoso en los extremos inferiores de las cadenas de valor.
- la priorización de normas laborales que prioricen el establecimiento de relaciones laborales con carácter indefinido y la estabilidad en el empleo.
- una explicitación sobre la necesidad de asegurar que el uso de la inteligencia artificial y de los algoritmos por parte de las empresas respeta los derechos laborales, los datos personales y la intimidad, y garantizar la protección laboral en el sector de las plataformas digitales,

- la incorporación de la protección del trabajo autónomo, en un dueto con el impulso a la economía social y solidaria.
- la garantía de la salud y seguridad en el trabajo, incluyendo los nuevos riesgos, como el biológico y químicos.