

DEBATE	<p>LA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES, UNA INICIATIVA POLÍTICA EN LA ENCRUCIJADA DEL TIEMPO PRESENTE</p>
<p>Joaquín Pérez Rey Profesor Titular de Derecho del Trabajo. UCLM (S.E.).</p> <p>Antonio Baylos Grau Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo. UCLM.</p> <p>Adoración Guamán Hernández Catedrática de Derecho del Trabajo. Universidad de Valencia.</p>	
<p>1. El Congreso Internacional del Trabajo. 2. Construir poder laboral. 3. Ensanchar los derechos laborales frente a la emergencia ambiental global. 4. Despatriarcalizar el trabajo. 5. Hacia un nuevo internacionalismo laboralista. 6. La Carta Global de Derechos Laborales.</p>	

1. EL CONGRESO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Los días 13 y 14 de noviembre de 2024 se celebró en Madrid, organizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y la Vicepresidencia Segunda del Gobierno, un Congreso Internacional del Trabajo que tenía por objeto “avanzar hacia un movimiento internacional laborista como movimiento global de aliados de los derechos de las personas trabajadoras y facilitar el intercambio de análisis y perspectivas críticas sobre su situación actual a nivel global”. Con ello se pretendía “aprender de las iniciativas legislativas más prometedoras y movilizar apoyo internacional”. El compromiso con tales objetivos se concretaba en la firma de una “Carta Global de Derechos Laborales” que esbozaba un suelo mínimo de derechos para garantizar un espacio de dignidad en el trabajo en cada país del mundo.

El Congreso reunió a 300 personas que representaban a legisladores y miembros del gobierno, organismos internacionales, dirigentes sindicales, intelectuales y profesorado universitario de varios países, con participación europea, de las dos Américas y una nutrida representación africana. Tras una bienvenida en la tarde del día 13 a cargo de los dos secretarios generales de las centrales sindicales más representativas, CCOO y UGT, y de la Vicepresidenta Segunda y Ministra de trabajo y economía social, el día 14 se dedicó al debate sobre cuatro ejes temáticos: el primero abordaba la necesidad de blindar el poder laboral y sindical en los estatutos del trabajo del siglo XXI, en la perspectiva de lograr “una verdadera democracia en el trabajo”, mientras que el segundo enfocaba el reto de las transiciones digital y climática relacionando el gobierno de estos procesos con el ensanchamiento de los derechos laborales. El tercer bloque planteaba una

visión crítica de la regulación laboral androcéntrica y proponía la “despatriarcalización del trabajo” como propuesta de un laborismo feminista y diverso, y finalmente como cuarto espacio de discusión, se planteaba la necesidad de construir un frente unido por los derechos de las personas trabajadoras que aúne al Sur y Norte global, junto a la importancia de la acción reformista en materia laboral como eje de las políticas alternativas a la hegemonía neoliberal que ha conducido el mundo en los últimos 40 años.

El Congreso tenía lugar apenas una semana después de la elección de Donald Trump como presidente de los Estados Unidos de Norteamérica, y aun con el recuerdo del resultado de las elecciones europeas de junio de este mismo año. Un año en el que habían coincidido procesos electorales a lo largo de todo el mundo con resultados muy preocupantes. En Estados Unidos y en la Unión Europea se consolida una fuerte tendencia hacia posiciones autoritarias e *iliberales*¹, mientras que en América Latina, las victorias de las fuerzas de progreso no ocultan el avance de las derechas extremas. Numerosos análisis insisten en señalar que para una parte de la ciudadanía joven de Estados Unidos, Europa y Latinoamérica, el sistema democrático no tiene un significado positivo. En otras palabras, se evidencia que el nivel de satisfacción con la democracia ha caído de forma muy acentuada respecto de lo que aprecian las personas de mayor edad, probablemente porque se asocia al sentimiento de “exclusión económica”, es decir a creer que nunca podrán disfrutar de los niveles de prosperidad que tuvieron sus padres y abuelos, y en definitiva a la desigualdad en el acceso al bienestar, la inseguridad económica y la mala conducta de las élites económicas y sociales. Este desapego conduce a la abstención política o a la confianza en soluciones autoritarias como forma de reconducir su insatisfacción con el sistema.

En este contexto, el Congreso Internacional del Trabajo supuso la puesta en práctica una iniciativa original y extremadamente valiosa en un momento necesario. A nuestro alrededor, las expresiones de violencia contra los derechos humanos y de degradación de la democracia a meras fórmulas rituales se complementaba con la resurrección de planteamientos profundamente neoliberales que intentaban la plena remercantilización del trabajo y la desaparición de la organización colectiva del sujeto colectivo que lo representa junto con una hostilidad creciente hacia las fórmulas de expresión del Estado social. Y ello, repetimos, no solo en Estados Unidos, sino también en países señalados de América del Sur y en varios estados europeos, donde el fantasma de la austeridad vuelve a extender su sombra sobre las nuevas reglas fiscales aprobadas en la Unión Europea².

1 Ver “What the ‘year of democracy’ taught us, in 6 charts”, Financial Times, 30-12-2024, en <https://www.ft.com/content/350ba985-bb07-4aa3-aa5e-38eda7c525dd>. “Los partidos centristas –es decir el centro derecha– obtuvieron malos resultados, mientras que la derecha populista –es decir las fuerzas de ultraderecha– logró grandes avances”.

2 Cfr, en esta misma revista, UXÓ, J., “La reforma de las reglas fiscales: aprender de la experiencia y abordar nuevos desafíos”, y BAYLOS, A., “La reforma de la *governance* económica europea y su (deseada) dimensión social”, *Revista de Derecho Social* 102 (2023), pp. 223-249.

En este escenario, convocar una reunión para reivindicar la centralidad del trabajo era ante todo una apuesta por la construcción de un bloque de alianzas para unir el espacio de la política institucional –legisladores y miembros y ex miembros de gobiernos progresistas– con el territorio de la acción sindical, tanto a nivel de la dirección de las confederaciones como de sectores y empresas cualificadas en el marco de las transiciones digital y climática. Este formato clásico se actualizaba con la adición de un elemento cultural indispensable, el de las aportaciones de una amplia serie de intelectuales que trabajan para construir una teoría jurídica en el marco del derecho del trabajo que haga corresponder este bloque de alianzas con una política del derecho coherente en la dirección de extensión y profundización de derechos individuales y colectivos y de desarrollo de la democracia en la economía y en la empresa.

Que el Ministerio de Trabajo y Economía Social español impulsara esta convocatoria afianzaba su éxito, dada la postura reforzada que España y el gobierno español mantienen en el marco europeo ante las turbulencias que agitan a Francia y a Alemania, tradicionalmente líderes en la construcción de la unidad europea. La política sociolaboral española, la realización de un programa laboral de fortalecimiento de derechos laborales como característica de un crecimiento económico sostenible y sostenido, se convertía en anfitriona de un encuentro que, lejos de centrarse únicamente en la realidad europea, buscaba entroncar y dialogar con las experiencias latinoamericanas y africanas.

Este vector añadía originalidad y oportunidad a la propuesta que sostenía la convocatoria para un debate extenso y multinacional sobre los temas planteados, y que debería culminar con la aprobación de una Carta Global de Derechos Laborales. Se trata de materias que necesariamente tienen un desarrollo problemático, sobre el que a continuación se adelantan algunas reflexiones.

2. CONSTRUIR PODER LABORAL

La realidad del trabajo no se traslada a su percepción social. Las relaciones laborales se representan social y políticamente a nivel micro como el fruto del intercambio salarial entre individuos en la empresa y a nivel macro como un derivado del equilibrio entre oferta y demanda de empleo en el seno de un mercado especial denominado mercado de trabajo. El marco institucional que regula estas relaciones actúa sobre ambos niveles procurando un cierto equilibrio en este proceso a partir del reconocimiento de la contratación colectiva sobre los términos centrales del intercambio entre tiempo de trabajo y salario, a la vez que procura la ordenación de forma ponderada de las variables de la productividad, los costes del trabajo y la creación de empleo en un contexto general de crecimiento económico. No se describen sin embargo las relaciones laborales como un espacio en el que se despliega el poder privado de las empresas y corporaciones ejercitado de forma unilateral en los lugares de trabajo rodeado además

de enormes prerrogativas de acción amparadas por el cuadro normativo estatal. Como tampoco se explicita la realidad de que las personas necesitan trabajar para garantizar su existencia en la sociedad, sin que en tantas ocasiones ese trabajo pueda calificarse de digno o decente, junto con el fenómeno cada vez más extendido de la pobreza laboral.

Así, el poder de dirección y control del empresario, su poder organizativo y disciplinario, son facultades reguladas y amparadas por la ley que conforman institucionalmente un poder privado sobre las personas que se ejerce en los lugares de trabajo. Y sin embargo se explican ante la sociedad y en el discurso político dominante como la consecuencia de la aceptación voluntaria por el trabajador de su posición subordinada y dependiente, como un efecto natural del contrato de trabajo. Una explicación que corre en paralelo con la que hace recaer en el libre juego de la oferta y la demanda la determinación del nivel de empleo y ocupación en un mercado especial sin atender a la desigualdad social básica que impide la realización del derecho al trabajo como derecho universalmente garantizado.

Construir poder laboral implica comprender la naturaleza de la dominación que tiene lugar en el espacio de la empresa y que se desarrolla a lo largo de la relación laboral, que requiere arbitrar elementos de control y de contrapeso al mismo, en la dirección de edificar un contrapoder colectivo y sindical junto con el respeto y garantía de derechos democráticos fundamentales de las personas que trabajan. En esta línea debe caminar el esfuerzo de las instituciones y poderes públicos que alienten reformas estructurales del marco regulador de las relaciones laborales, junto con el impulso de las organizaciones sindicales y en general de las personas trabajadoras.

La situación de la que se parte, en esta etapa de policrisis, no es en absoluto favorable. Lo ha señalado la CSI, que en su Índice Global de Derechos para el año 2024³ ha constatado un incremento de las vulneraciones de los derechos fundamentales de huelga, de negociación colectiva y del derecho de libre afiliación, lo que expresa un rápido deterioro de estos derechos sindicales fundamentales en todas las regiones del mundo, incluida América y Europa. A ello se une el empeoramiento de los niveles globales de conflictos violentos en el marco de los cuales los trabajadores y las trabajadoras se enfrentan a las catastróficas consecuencias de las guerras emprendidas, en especial la invasión de Ucrania y el genocidio de la población palestina en Gaza, permitido por las potencias occidentales y frente al que Naciones Unidas aparece plenamente impotente.

Defender la libertad sindical y los medios de acción a ella asociados, el derecho de negociar colectivamente las condiciones de trabajo y de empleo y el derecho de huelga para la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en cuanto tales, constituyen una condición básica del ejercicio de los derechos democrá-

3 Confederación Sindical Internacional, Índice Global de Derechos 2024, descargable en <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index?lang=es>

ticos. Que deben ser preservados y promovidos universalmente. Es precisa una cultura del trabajo en donde los valores de solidaridad y fraternidad que encarna el sindicato se asienten como la base de una opinión pública democrática. Hay algunas iniciativas muy interesantes en esa dirección, como la que supone *M-power*, una asociación de gobiernos, sindicatos y sociedad civil creada en 2022 cuyo objetivo es promover y proteger los derechos sindicales en todo el mundo⁴. La presidencia de esta asociación la ostentaba la secretaria de estado de Trabajo de Estados Unidos junto con la Confederación Sindical Internacional. La victoria de Trump en las elecciones presidenciales ha hecho que el gobierno Biden-Harris haya propuesto a España, en la persona de la Ministra de Trabajo y Vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, asumir la co-presidencia de esta importante iniciativa⁵, lo que supone un reconocimiento importante de la posición que hoy ocupa nuestro país en la defensa de los derechos fundamentales de las personas que trabajan.

El poder colectivo tiene que fortalecer los términos del intercambio salarial. Como ha señalado la OIT en su informe sobre Perspectivas Sociales y de Empleo en el mundo (2024)⁶, los salarios reales disminuyeron en la mayoría de los países del G20 a causa de la inflación y la pobreza salarial ha tocado fondo. La recuperación salarial y la consecución de un nivel salarial adecuado para toda la población implica revertir el descenso de los salarios reales y poner en práctica una política de promoción de la negociación colectiva junto con el aumento del salario mínimo que evite la pobreza salarial y amplíe el ámbito de aplicación de la regulación laboral a sectores hasta el momento insertos en la economía informal. Es imprescindible también frenar el deterioro de las condiciones de trabajo y abolir las barreras de acceso al trabajo en condiciones de igualdad de mujeres y jóvenes. El tiempo de trabajo y la relación entre éste y el tiempo de vida es crucial. La disminución del tiempo de trabajo, sin reducción salarial correlativa, no solo es importante a efectos de creación de empleo sino fundamentalmente como forma de adecuar la existencia social de las personas que trabajan a las decisiones fundamentales sobre su propia vida familiar y personal. El debate que actualmente se está llevando a cabo en España⁷ es seguido con extrema atención en otros muchos países, dando cuenta de la relevancia de este punto crucial.

4 “M-POWER es una asociación de 9 gobiernos, 10 organizaciones sindicales mundiales y nacionales, 1 colección de instituciones filantrópicas y 3 organizaciones de apoyo al trabajo / de la sociedad civil del Sur Global y del Norte Global comprometidos a trabajar juntos para defender los derechos de los trabajadores, fortalecer la capacidad de los sindicatos democráticos para organizar y representar a todos los trabajadores y facilitar las condiciones para que los sindicatos sean participantes activos en sociedades vibrantes”. <https://mpowerworkers.org/es/>

5 <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-diaz-asume-eeuu-liderazgo-iniciativa-power-defender-libertad-sindical-mundo-20241219185310.html>

6 Localizable en <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

7 Acuerdo Social para la reducción de Jornada entre el Gobierno y CCO y UGT, 20-12-2024, descargable en <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4405>. Una descripción de sus contenidos y de la trascendencia de la medida se aborda en el Editorial de esta misma revista.

La intervención colectiva y sindical de las decisiones empresariales que afecten al empleo tiene que ser reforzada, y en este sentido se debe caminar hacia una participación democrática efectiva en los lugares de trabajo que deben protagonizar los sindicatos. El eje de la participación democrática tiene que estar situado en el desarrollo y fortalecimiento de los derechos de información y consulta como verdaderos derechos de negociación. Es decir, que pierdan el carácter de normas débiles solo eficientes a partir de la presión derivada del conflicto y que contengan una mayor capacidad de vincular al poder empresarial. Su incumplimiento en los supuestos más relevantes que afecten al empleo o a la modificación sustancial de condiciones de trabajo, debe acarrear la ineficacia de la decisión empresarial, en el contexto de una línea general de establecimiento de un principio de contratación colectiva de la flexibilidad interna del trabajo en la empresa y del reconocimiento y la extensión de un principio de transparencia que rompa la opacidad que rodea el espacio interior y oculto del dominio empresarial. Se trata de insertar elementos de adecuación social y de proporcionalidad en el ejercicio de un poder unilateral que se corrompe frecuentemente en discrecionalidad y arbitrariedad, que desplacen su dinámica al espacio de la negociación y al ejercicio reglado de sus facultades directivas y de control en el espacio organizativo de la empresa. En resumen, reforzar la procedimentalización del poder de dirección, establecer un proceso de negociación permanente sobre los cambios organizativos y económicos y, en empresas y corporaciones de una cierta entidad, insertar mecanismos de codecisión y de vigilancia de su actividad en términos democráticos⁸.

Se ha producido, ya antes de la pandemia, una disrupción tecnológica que está cambiando rápidamente el mundo del trabajo. La revolución digital se centra en la economía de plataformas, la gestión algorítmica de la organización del trabajo y la aplicación de la Inteligencia Artificial a las relaciones laborales. Como señala el citado informe de la OIT para 2024, este “aparente progreso tecnológico” no ha mejorado el nivel de vida ni ha impulsado el crecimiento de la productividad, y los nuevos modelos de negocio se despliegan en un mercado dominado por los grandes monopolios digitales, que han presionado por colocar fuera del espacio de los derechos que corresponden a los asalariados a las personas que trabajan para las plataformas digitales, situándolos en una pura relación contractual individual y replanteando el debate sobre autonomía y subordinación como la clave para delimitar el perímetro de la tutela legal y colectiva sobre el trabajo⁹. Lo que es evidente es que la digitalización acentúa y amplía las posibilidades de control por parte de los empresarios, profundizando la relación asimétrica de poder que se establece en la relación laboral. No está garantizada una transición

8 Con fecha de 22 de noviembre de 2024, la Secretaría de Estado de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha creado una Comisión de personas expertas sobre democracia en el trabajo, dirigida por la profesora Isabelle Ferreras, con la finalidad de elaborar un informe sobre las posibilidades de una acción legislativa de desarrollo del art. 129.2 CE.

9 Un debate en el que se inscribe, en términos positivos, la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas.

digital que requiera para su puesta en práctica de la negociación con los sindicatos o que requiera el consenso de la representación colectiva de las personas trabajadoras en la empresa para su puesta en práctica en los lugares de trabajo. Y se da por hecho que el conflicto que se plantea en la organización del trabajo que modifica y altera la introducción de la nueva tecnología digital se resuelve mediante la decisión unilateral de la empresa que no admite modificar siquiera los tiempos o las formas de su planeamiento y ejecución.

La digitalización ha provocado enormes mutaciones en la organización del trabajo y en los modelos de negocio, en especial a partir de las plataformas digitales y la aplicación de la Inteligencia Artificial. Estas transformaciones profundas de la empresa y de las formas de gestionar el personal ha hecho nacer una serie de situaciones que revisten la forma jurídica de derechos individuales y colectivos y que tienen tanto la función de delimitar un espacio de intimidad y de respeto a la vida privada de los individuos como la capacidad de control sindical de la forma de ejercicio de estos poderes directivos reforzados a través de la tecnología digital y la aplicación de la IA. La vigilancia audiovisual y la recogida de datos, el uso de dispositivos digitales en la empresa, la restricción de los supuestos de geolocalización, la regulación del trabajo a distancia y el derecho a la desconexión digital, la prevención de la fatiga informática y de los riesgos psicosociales y, en fin, el desarrollo de un derecho a la transparencia algorítmica y a la negociación sobre la introducción de estos instrumentos y el control de sus sesgos de actuación, son nuevos derechos que se acumulan y matizan los que tradicionalmente habían acompañado a las personas trabajadoras.

Consolidar el poder colectivo en este punto es fundamental, tanto fortaleciendo a las personas trabajadoras mediante el reconocimiento de una serie de derechos nuevos relacionados con las particularidades de la digitalización –los que se denominan “derechos digitales laborales”– como, de manera muy decisiva, vigorizando la capacidad de control colectivo sobre la gestión algorítmica de las relaciones laborales en la empresa. La enunciación de un derecho a la transparencia algorítmica debe implicar no solo un deber de consulta como requisito previo a las decisiones empresariales sino un verdadero derecho de negociación en esta materia, sobre la que la negociación colectiva debe intervenir intensamente. El “despotismo digital” tiene que ser erradicado en un marco democrático de relaciones laborales que configure un poder fuerte de las personas que trabajan y sus representantes sindicales.

Desde los años 70 del pasado siglo se ha teorizado la ciudadanía en la empresa como una noción que impide a los asalariados y asalariadas en los centros de trabajo verse privados de los derechos civiles y políticos que se reconocen en la Constitución a todas las personas que gozan de la ciudadanía de un país, aunque a la vez el peso que se asignaba a la determinación unilateral por el empresario de la organización del trabajo era clave para legitimar las restricciones de estos derechos fundamentales en la actividad laboral. Pero en la situación actual se

debe proteger especialmente la efectividad de la libre expresión colectiva y sindical en la empresa, y la garantía de indemnidad de los sujetos que denuncien irregularidades o accedan a la justicia en defensa de sus intereses y derechos, así como de las personas denunciantes de conductas ilícitas o contrarias a la legalidad vigente de empresas o corporaciones de las que se informa a la opinión pública. La vigilancia del cumplimiento de la legalidad laboral forma parte del compromiso ciudadano democrático.

Una derivación de esta perspectiva plantea la posibilidad de diseñar un sistema de derechos laborales que no se haga depender de la condición de asalariado o de empleado sino del propio desempeño de la actividad o del trabajo que se preste si quien lo lleva a cabo es una persona denominada autónoma o independiente. Ante la existencia de áreas de actividad que han sido situadas fuera del espacio legal o colectivo en el que se despliegan los derechos laborales –como ha sucedido con la uberización y los dependientes de las plataformas digitales– o la constatación de personas que prestan sus servicios en régimen de autonomía, pero en plena dependencia económica de un cliente o de una corporación, se ha contemplado la posibilidad de que a estas personas se les extienda la titularidad de derechos fundamentalmente colectivos y sindicales como la negociación colectiva o los derechos de conflicto, incluida la huelga. De manera más indirecta, a partir de la pandemia, ha cobrado plena actualidad la necesidad de abordar el desigual reparto del trabajo de cuidados no remunerado entre mujeres y hombres y entre las familias y el Estado, aunque la consideración laboral de estos trabajos no asalariados se desplaza principalmente a la esfera de la protección social y la aplicación de un nivel mínimo de prestaciones –un “piso” de protección– frente a los estados de necesidad de las mismas.

Todas estas referencias actúan en una dirección, la de reformular el marco institucional que regula el trabajo y que proviene del precipitado histórico y político del constitucionalismo social en especial tras la Segunda Guerra Mundial, diseñando un Estatuto del trabajo entendido como una red básica de derechos para todos aquellos que desempeñan una actividad laboral, una relación personal de trabajo, una suerte de Carta de derechos universales de todas las personas que trabajan y en la que se refuercen los correspondientes a las personas trabajadoras asalariadas garantizando mecanismos de efectividad y de garantía tanto judiciales y administrativos como procedentes de la autonomía y autotutela colectiva.

3. ENSANCHAR LOS DERECHOS LABORALES FRENTE A LA EMERGENCIA AMBIENTAL GLOBAL

La crisis ambiental global es el desafío más crítico que enfrenta la humanidad en la presente coyuntura. Las acciones o inacciones en este ámbito tendrán repercusiones cruciales en la vida de nuestra especie a lo largo de los próximos

siglos. A las ya preocupantes consecuencias del cambio climático en el corto, mediano y largo plazo, se suman las de la pérdida global de la biodiversidad, la acidificación de los océanos, la reducción de capacidad productiva del suelo y el agotamiento de las reservas desde agua dulce, por solo señalar las dimensiones más notables de esta crisis.

Como ha sido ampliamente caracterizado por investigadores del Centro para la Resiliencia de Estocolmo¹⁰, esta crisis múltiple deriva del sobrepasamiento de los límites planetarios, asociados a la forma de organización económica y social que caracteriza a nuestra sociedad global actual. Lejos de constituir una externalidad de procesos económicos orientados al mejoramiento de las condiciones de vida de las mayorías, este deterioro de las condiciones ambientales corre paralelo al crecimiento de la desigualdad y al retroceso en los indicadores de bienestar de las clases trabajadoras.

Por todo lo anterior, desde los distintos escenarios de acción climática se pone el acento en la responsabilidad diferenciada en la configuración de la crisis climática. Son las personas que concentran la riqueza quienes se han beneficiado de manera desproporcionada de los procesos de acumulación que han determinado la crisis actual. Paradójicamente, son ellas también quienes tienen menos riesgo de sufrir sus efectos. La actual deriva negacionista que está protagonizando la nueva presidencia de Estados Unidos rechaza conscientemente esta realidad para profundizar en esta lógica extractiva y de acumulación de capital.

En cambio, las personas y grupos más vulnerables del planeta son las que se ven afectadas en mayor medida por la crisis ecosocial. Los fenómenos meteorológicos extremos, cada vez más frecuentes e intensos, que ya tienen repercusiones en todas las regiones del planeta, impactan de manera agravada sobre las clases trabajadoras. Así, en un momento de retroceso persistente del trabajo decente a nivel global, la degradación ambiental repercute directamente en las condiciones de vida de las personas trabajadoras. Por ejemplo, el número de personas que mueren cada año por enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo ha aumentado en un 5% respecto al año 2015, un incremento que se vincula con los fenómenos meteorológicos extremos, el estrés térmico y la contaminación atmosférica.

También son claras ya las repercusiones en términos de reducción de empleo en sectores particularmente vulnerables a los impactos del cambio climático, especialmente en la agricultura. Por si fuera poco, algunas de las políticas diseñadas para enfrentar el cambio climático pueden conducir a un deterioro del empleo, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, si no se toman medidas explícitas para evitar este efecto no deseado. De hecho, las políticas de transición energética, pueden, dependiendo de su diseño, reducir o aumentar el número de

10 <https://www.stockholmresilience.org/>

puestos de trabajo. Esto hace que toda transición socioecológica deba colocar a las personas trabajadoras en el centro de sus prioridades.

En un mundo marcado por la desigualdad y las asimetrías, las crisis señaladas tienen una repercusión específica sobre la fuerza de trabajo de los países del Sur Global, y dentro de ella sobre las personas en mayor situación de vulnerabilidad, en particular las mujeres. Las comunidades más vulnerables, pese a ser las que menos han contribuido a la crisis ambiental, son las que se ven afectadas en mayor medida por los desastres sociales vinculados con el clima y se ven forzadas a desplazarse, migrar o a aceptar trabajos aún más precarios y peligrosos.

Esta situación de injusticia interseccional es uno de los puntos de enunciación fundamentales de las respuestas a la crisis, que deben basarse en la justicia ecológica, inextricablemente enlazada con la justicia social y la noción de sostenibilidad ambiental es indisociable de la de trabajo decente. La actuación efectiva frente a la crisis socioambiental requiere un cambio de modelo, diseñado en torno a un nuevo contrato social que incorpore la justicia social y ambiental, no como ajustes impuestos sino como una oportunidad para la transición de las mayorías hacia una vida buena y un trabajo decente.

Por todo esto, el mundo del trabajo se encuentra en el epicentro de esta crisis y constituye uno de los pilares básicos para la enunciación de las respuestas necesarias. Sin embargo, la respuesta a la crisis ecológica global desde lo laboral no debe limitarse a la protección del trabajo frente a la reconversión productiva, sino que ha de enunciarse por tanto desde el concepto de “transiciones justas”, comprendidas como proceso de reorganización de la vida en común, del trabajo y de la producción y el consumo de manera sostenible y respetuosa con el planeta, con la vida y el trabajo decente. La política sociolaboral ecológicamente comprometida no debe servir solo para mitigar y contener daños, sino para fundar un horizonte colectivo de certidumbre y seguridad. Pero no se debe olvidar que la relación entre sostenibilidad ambiental y social impone la necesidad de límites a las instituciones centrales de la economía, es decir, exige señalar condicionamientos al funcionamiento de los mercados y restricciones de la libertad de empresa.

Así, estos procesos deben implicar un aumento en la financiación pública orientada a la protección social, no solo con el fin de mitigar los efectos no deseados de las transiciones productivas, sino el desarrollo de políticas públicas de empleos decentes vinculados con la restauración y la preservación de los entornos sociales y naturales; a la provisión de cuidados para cubrir las necesidades sociales; a la investigación y el desarrollo de tecnologías sostenibles orientadas a mejorar la vida en el planeta y cuya implantación beneficie al conjunto de las sociedades; a la generación de fuerza laboral calificada, con la elevación de la inversión en programas de educación y formación que equipen a las personas trabajadoras con las capacidades necesarias para crear nuevos empleos verdes,

en particular mediante el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades. Por lo demás, lo inexorable de la transición ecológica y su intersección con el trabajo decente y sostenible, requiere intervenir directamente sobre las decisiones de la empresa en materia de salud y medio ambiente. En el caso español, se ha reaccionado ante eventos traumáticos de origen climático, con la creación de una serie de medidas directamente relacionadas con estos sucesos, como los permisos remunerados de hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acceder al mismo, o por hallarse en una situación de riesgo grave e inminente derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos, el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas de las actuaciones previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes, o la obligación de que los convenios incluyan un protocolo de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos¹¹.

Es imprescindible abordar el contenido del derecho a la seguridad y salud en los lugares de trabajo para poder reformular la tutela de la salud como derecho ciudadano fuera del espacio-empresa, lo que exige ante todo una operación interpretativa y de reorientación normativa que tenga como principal objetivo “cuestionar la soberanía de la empresa” en estas materias, es decir, condicionar directamente la determinación unilateral del empresario sobre las decisiones centrales en este aspecto, lo que conduce a una visión renovada de la materia de la salud y seguridad en el trabajo como elemento clave para la exposición de los límites a la libre empresa en esa doble dimensión que ofrece el trabajo y el medio ambiente.

En estas circunstancias de emergencia, es necesario demostrar que la ampliación de los derechos sociales es el fundamento de una idea de prosperidad distinta que debe servir no solo para garantizar una transición ecológica justa, sino también para proporcionar confianza y esperanza al conjunto de la ciudadanía.

4. DESPATRIARCALIZAR EL TRABAJO

El trabajo en sus diferentes formas ha sido siempre a lo largo de la historia el factor determinante en la articulación de las sociedades de cada momento,

¹¹ Permisos, información y protocolos climáticos que el RDL 8/2024, de 28 de noviembre justifica así en su exposición de motivos: “Resulta preciso dotar a empresas y personas trabajadoras de un permiso con reglas claras, que cubra situaciones en las que resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente. Complementariamente, cuando estas situaciones se alarguen debe preverse su consideración como causa de fuerza mayor a efectos de suspensión de contratos y reducciones de jornada. Conectado con estos fenómenos, también se considera imprescindible incrementar el nivel de información sobre los mismos de la representación legal de las personas trabajadoras, así como exigir que la negociación colectiva aborde directamente protocolos de actuación frente a estas situaciones. Todo lo anterior dotará al ordenamiento laboral español de unos instrumentos únicos e inéditos frente a las consecuencias de la crisis climática”.

una relación social sobre la que se basa el sistema económico y la estructura de nuestra sociedad, marco de progresos y justicia social pero, a su vez, escenario en el que se despliegan las estructuras de desigualdad y subdiscriminación, de manera particularmente intensa en términos de género.

Pese a los avances de las últimas décadas en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo, los datos actuales evidencian la persistencia de graves discriminaciones vinculadas al género, y habitualmente con carácter interseccional, en todas las facetas del empleo. Como indica el análisis de ONU Mujeres¹², las cifras de la desigualdad en el mundo del trabajo son de extrema gravedad: la brecha de género mundial en materia de participación en la fuerza laboral se mantiene en el 30 por ciento desde 1990, con un 80 por ciento de los hombres frente al 50 por ciento de las mujeres; la brecha en la tasa de participación en la fuerza laboral se sitúa en el 29,2 por ciento, con una “penalización por maternidad” que la eleva hasta el 42,6 por ciento; existen (con datos de 2022), 153 millones de mujeres con una necesidad de empleo insatisfecha, frente a 115 millones de hombres y las cifras de 2018 evidenciaron que, aproximadamente, el 60 por ciento del empleo de las mujeres en todo el mundo se enmarcaba en la economía informal; en los países de ingresos bajos, la cifra supera el 90 por ciento.

La mayoría de las personas dedicadas al trabajo de cuidados remunerado, incluidos el ámbito sanitario, la educación y el trabajo doméstico remunerado son mujeres. Se trata de sectores fuertemente feminizados que se caracterizan por desigualdades profesionales entre mujeres y hombres; bajos salarios; competencias profesionales poco reconocidas y malas condiciones de trabajo. En concreto, el 90 por ciento de las personas trabajadoras del hogar no tiene acceso a prestaciones de la seguridad social y la jornada laboral semanal de más de la mitad carece de límite de horas.

Resultado de todo lo anterior, la brecha salarial global se sitúa en el 20 por ciento mientras que, como elemento fundamental para sostener la discriminación en el empleo, y la violencia y acoso en el lugar de trabajo afectan a las mujeres con independencia de la edad, el lugar, los ingresos o el estatus social.

La división patriarcal del trabajo de cuidados es a su vez causa y efecto de esta situación de permanente discriminación: la asunción desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es realizado en una proporción de más de tres cuartas partes por mujeres y en especial por mujeres pertenecientes a grupos racializados, migrantes y de bajos ingresos.

Todas estas cifras demuestran la persistencia una situación de discriminación que se concreta en mayores obstáculos para el acceso al trabajo, la segregación horizontal y vertical en los puestos de trabajo y empleos, el desigual reparto de los cuidados y la persistencia de la división sexual del trabajo, la existencia de

12 <https://www.unwomen.org/es>

violencia y acoso en los lugares de trabajo, las graves brechas en el salario, condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo o el acceso a prestaciones vinculadas a las vidas laborales. Todas estas condiciones que colocan a las mujeres de manera persistente en una situación de sujetos no plenos en el ámbito laboral.

Las situaciones antedichas interseccionan con otros ejes de discriminación como la orientación e identidad sexual, la raza, los orígenes étnicos, la nacionalidad, la edad o las situaciones de discapacidad y enfermedad y afectan, evidentemente, a otras personas y grupos disidentes de la norma heteropatriarcal y en situación de especial vulnerabilidad en el marco de las relaciones de poder que se conforman en la empresa y en los mercados de trabajo.

Como ha recordado la OIT¹³, las personas LGBTIQ+ se enfrentan a situaciones de discriminación, exclusión, violencia y acoso durante todo el ciclo laboral y esta situación es incompatible con el trabajo decente. La omnipresencia de la discriminación LGBTIQ+ en todos los países confirma la necesidad vital de ofrecer respuestas para garantizar la igualdad de oportunidades y trato para las personas LGBTIQ+ en el trabajo. En España este aspecto ha sido regulado protegiendo específicamente el derecho de las personas trabajadoras –y, entre ellas, las LGTBI– a no sufrir discriminaciones ni violencias, lo que se logra en el seno de la empresa, a través de la negociación colectiva y con el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, es decir, en el marco de la negociación colectiva¹⁴.

Las personas migrantes sufren situaciones de explotación y discriminación, siendo consideradas en muchas ocasiones como una amenaza para el derecho al trabajo de los nacionales de un país o como grupo carente de protección laboral. Frente a esta situación, es necesario afirmar que la ciudadanía de un estado nacional no puede ser el elemento determinante de la titularidad de los derechos laborales y que la migración es un hecho social que requiere una regulación basada en el respeto estricto de los derechos humanos laborales. La ciudadanía laboral debe extender los derechos que le son propios a todas aquellas personas que desarrollen una actividad laboral en el país en el que residan o se localicen. Una perspectiva laborista y democrática debe afrontar este tema desde el prisma de los derechos que les corresponden a estas personas según el principio de trato igual, no sólo no discriminatorio, entre las personas que trabajan, con independencia de su procedencia u origen. Otro de los grupos con una posición de particular vulnerabilidad en el ámbito laboral son las personas jóvenes. En particular, las personas jóvenes más vulnerables (migrantes, desplazados, mujeres, en situación de discapacidad) enfrente un cúmulo de dificultades laborales como la mayor probabilidad de desempleo; la necesidad de aceptar trabajos

13 <https://www.ilo.org/es/publications/inclusi%C3%B3n-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transg%C3%A9nero>

14 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

particularmente precarios; los bajos salarios; las falsas “becas” o “prácticas” que encubre situaciones de explotación laboral; la pérdida de capacidades adquiridas durante la etapa formativa derivada de la aceptación de trabajos no cualificados, etc. Todas estas situaciones lastran la posterior inserción laboral de estas personas en situación de dignidad.

Las formas sistémicas, múltiples e interseccionales de discriminación señaladas siendo una dimensión persistente y generalizada en el trabajo cuya superación de esta situación requiere la actuación coordinada en distintos ámbitos de políticas públicas. Como ha señalado la OIT¹⁵, sin igualdad de oportunidades y de trato en el mercado laboral no puede afirmarse la existencia de trabajo decente y las políticas laborales son un eje axial imprescindible para superar el carácter patriarcal y androcéntrico que aún hoy vertebró el mundo del trabajo.

Ser conscientes de esta importancia también exige recordar que, desde su nacimiento, las políticas y normas laborales, sensibles a las desigualdades de clase, han dado la espalda a las discriminaciones por razón de género, orientación e identidad sexual, raza u origen étnico, nacionalidad o discapacidad y han sido un elemento funcional e indispensable para asentar la división sexual del trabajo y para profundizar las subdiscriminaciones laborales vinculadas al patriarcado. La innegable evolución hacia la igualdad y la no discriminación en el mundo del trabajo que se ha conseguido en las últimas décadas, vinculada a la incorporación plena de la mujer al ámbito laboral asalariado, impulsada por los sindicatos de clase, los movimientos sociales, muy en particular el movimiento feminista y por los gobiernos vinculados al laborismo progresista, no puede llevarnos, como señalan las cifras, a pensar que la igualdad en el trabajo es ya una realidad. De hecho, por ejemplo, sabemos que aunque según las leyes vigentes, a las mujeres se les reconoce de aproximadamente dos tercios de los derechos de los hombres, los mecanismos de garantía son menos del 40 por cien de los necesarios para su aplicación plena. Se trata, por tanto, de articular no solo nuevas normas de reconocimiento de derechos sino instrumentos jurídicos y políticas públicas que garanticen el disfrute de los mismos.

5. HACIA UN NUEVO INTERNACIONALISMO LABORALISTA

Nos encontramos, como ya se ha señalado en este escrito, en un momento de grave peligro global para los derechos laborales. Las cifras señaladas en las estimaciones mundiales publicadas por diversas organizaciones internacionales señalan un retroceso persistente a nivel global de los pilares fundamentales del trabajo decente. Así, según las estimaciones mundiales de la OIT para el empleo¹⁶, en 2023 el número de personas trabajadoras en pobreza extrema aumentó en casi un millón, mientras que la cantidad de aquellas en pobreza

15 <https://www.ilo.org/es/igualdad-de-g%C3%A9nero>

16 <https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>

moderada se elevó en 8,4 millones. La mayoría de la fuerza de trabajo y sus hogares han sufrido una erosión acelerada de la renta real disponible y se ha agravado la desigualdad de ingresos, tanto global como dentro de un mismo país.

El proceso de devaluación del salario real y las elevadas y persistentes tasas de inflación y el encarecimiento de la vivienda están provocando un descenso de nivel de vida y las previsiones para 2024 apuntan a la persistencia de la pobreza laboral, extendida ya como fenómeno a nivel mundial. El año pasado, el trabajo informal alcanzó la cifra de 2 000 millones de personas y se prevé que esta cantidad llegue este año hasta el 58 por ciento de la fuerza de trabajo mundial.

El desempleo sigue siendo una de las preocupaciones fundamentales, si en el año 2023 se calculaba que 434 millones de personas presentaban una necesidad insatisfecha de empleo, en 2024, 2 millones más de personas buscan un puesto de trabajo. El desempleo juvenil sigue en alza, la tasa mundial de desempleo juvenil es muy superior a la de los adultos mayores de 25 años y la tasa de personas que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación se eleva en el conjunto de países, ensañándose con las mujeres jóvenes. Las brechas de género tanto en participación como en salarios se mantienen en 25 puntos porcentuales y en el 19 por ciento, respectivamente. Por su parte, la Confederación Sindical Internacional ha constatado en el Índice Global de los Derechos para el 2024 un grave deterioro de los derechos laborales en todas las regiones del mundo. Con carácter global, y como era previsible, sin intervenciones normativas contundentes y globales, las innovaciones digitales relacionadas con la inteligencia artificial no han mejorado el nivel de vida ni ha impulsado el crecimiento de la productividad, provocando en cambio un agravamiento de los fenómenos de precarización, discriminación y pobreza.

Atendiendo a los datos del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas de 2023, todas las cifras anteriores se agravan en los “Países Menos Adelantados”, donde, por ejemplo, el empleo informal se situaba en el 89,7 % en 2022, sin mejoras desde 2015. La falta de progresos para alcanzar los ODS es universal, pero es evidente que los países del Sur Global y las personas más pobres y vulnerables del mundo son los que sufren las peores consecuencias del fracaso colectivo, aumentándose las injusticias mundiales.

Las respuestas a esta situación por la vía de la adopción de resoluciones en el ámbito internacional han sido abundantes. Desde Naciones Unidas, el lanzamiento de la Agenda 2030 en 2015 supuso, sin duda, un empuje claro del concepto de “Trabajo Decente” promovido desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT), asumiéndose los cuatro pilares fundamentales del trabajo decente (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social) como elementos nucleares que tienen reflejos a lo largo de los distintos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), pero que se concretan particularmente en el ODS 8. Bajo la rúbrica “trabajo decente y crecimiento económico” el com-

plejo ODS 8 se basa en la aceptación de que un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. Una perspectiva positiva que se confronta con un sistema económico fallido e insostenible como el que se había ido diseñando en las dos primeras décadas de este nuevo siglo¹⁷. Es igualmente remarcable el lanzamiento de la Coalición Mundial para la Justicia Social, con el impulso del Director General de la OIT, creada y desarrollada en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos de la OIT y aprobada por el Consejo de Administración de la OIT en noviembre 2023¹⁸. Además, la convocatoria de la Cumbre Social Mundial en 2025 se presenta como una oportunidad para abordar las lagunas que persisten, renovar el compromiso internacional con la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y el Programa de Acción y su aplicación y dar impulso a la implementación de la Agenda 2030.

Pese a estas declaraciones, compromisos e iniciativas, y a pesar de los esfuerzos realizados por la OIT, se observan tendencias preocupantes en el ámbito multilateral y nacional. Por un lado, es apreciable el retroceso de la centralidad del trabajo decente en la agenda internacional. Así, el trabajo y sus derechos asociados está ausente en la Declaración sobre la conmemoración del 75º aniversario de las Naciones Unidas y tampoco es posible encontrar un ítem específico sobre los derechos laborales en los documentos preparatorios de la Cumbre del Futuro, en cuya declaración final (el “Pacto para el Futuro”) se incluyen los siguientes ítems: el desarrollo sostenible y la financiación para el desarrollo; la paz y la seguridad internacionales; la ciencia, la tecnología y la innovación y la cooperación digital; la juventud y las generaciones futuras; la transformación de la gobernanza global. Además, incluso en el seno de la OIT, la discusión en torno al derecho de huelga evidencia un cuestionamiento en expansión de los derechos colectivos laborales. También se aprecia la omisión de la relevancia del trabajo con derechos en el proyecto de transiciones justas que la UE quiere llevar adelante en materia digital y ecológica, sin olvidar la incertidumbre que las nuevas reglas fiscales llevan aparejada en la preservación de los derechos laborales y sociales en los países miembros, que ya han comprometido reformas en este ámbito.

Por otro lado, y ya en el ámbito de algunos estados nacionales de tradición democrática, es preocupante, frente a otros supuestos muy significativos de producción normativa garantista y progresista en materia de derechos sociales, como en el caso de España, la falta en otros de reacciones normativas que respondan a las amenazas y retos más acuciantes en el mundo del trabajo así como la aprobación o propuesta de reformas laborales regresivas que mantienen los

17 El trabajo decente se ha mantenido como objetivo de la Organización de Naciones Unidas, tal y como señalaba el Informe del Secretario General de 5 de agosto de 2021, titulado “Nuestra Agenda Común” donde afirmaba que “la prosperidad compartida también exige oportunidades de trabajo decente para todas las personas. La naturaleza del trabajo y los tipos de trabajo están cambiando rápidamente, por lo que hace falta un mínimo de derechos y salvaguardias para toda la fuerza laboral, sean cuales fueren sus modalidades de empleo”.

18 <https://social-justice-coalition.ilo.org/es>

mantras neoliberales de la desregulación y precarización como vía para la gestión de las crisis económicas.

En este escenario, y reconociendo que los desafíos a los que nos enfrentamos superan con creces la capacidad de gestión de un solo Estado, es fundamental dar un paso conjunto y coordinado, pasando de las declaraciones a la acción, mediante una cooperación internacional sólida y sostenida capaz de renovar el Espíritu de Filadelfia enunciado ahora con perspectiva Sur-Norte, ecologista y feminista, que acoja como pilar fundamental el compromiso con la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y el compromiso con la adopción de mecanismos, en el plano nacional e internacional, para garantizar los derechos laborales individuales y colectivos. En palabras del Secretario General de Naciones Unidas, hoy hace más falta que nunca “un mínimo de derechos y salvaguardias para toda la fuerza laboral, sean cuales fueren sus modalidades de empleo” (A/75/982).

6. LA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES

El congreso Internacional proponía por consiguiente la construcción informal de una internacional laboralista como frente coordinado y unido que trabajara por ensanchar los derechos laborales en todo el mundo, reforzando la solidaridad entre las personas trabajadoras, reconociendo el papel central del movimiento sindical y coordinando acciones que aseguren el respeto y el cumplimiento de los derechos laborales por parte de las grandes corporaciones y su defensa y promoción por los gobiernos a través de acciones acordes con estos planteamientos.

Pero además se buscaba un resultado simbólico como era la aprobación de un documento que expresara de manera concreta la necesidad de un impulso combinado de la política reformista sostenida por sindicatos e intelectuales hacia la instalación de una serie de derechos que se consideraban fundamentales para la construcción de una ciudadanía democrática. La idea central era clara: sin el trabajo digno en el centro de la acción política de reformas sociales, la democracia se debilita y se deprecia. Ese es el propósito de la Carta Global de Derechos Laborales que firmaron en el acto oficial de clausura del Congreso una larga serie de personas, representantes de asociaciones laboralistas, sindicatos, legisladores y miembros de gobiernos, cuyos nombres se transcriben a continuación del texto de la Carta, que además fue apoyada por otras asociaciones y fundaciones relacionadas con el trabajo de Europa y América Latina¹⁹. En ese

19 El texto ha sido ya objeto de un análisis riguroso centrado en el contexto de las declaraciones de derechos por MONEREO PÉREZ, J.L., «La “carta global de derechos laborales” en su contexto: Significación técnica y político-jurídica». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 41 (2024), pp. 283-346, quien la define como “una declaración que no emana de una organización internacional (como la declaración de los derechos humanos de la ONU y otras declaraciones surgidas de organizaciones internacionales). Surge –insertándose en su dinámica– de un movimiento de política del Derecho que pretende crear las condiciones para que, por un lado, se cumplan efectivamente en la realidad las normas internacionales vinculantes, y, por otro, tratar de completar el estándar de los derechos humanos, a través de “nuevos” derechos que también auten-

acto final intervinieron, como cierre del Congreso, la Secretaria General de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Esther Lynch, el secretario general de la Confederación Sindical Internacional (CIS), Luc Triangle, y finalmente, la anfitriona del encuentro, la Vicepresidenta Segunda del gobierno de España y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

EL TRABAJO DECENTE EN EL CORAZÓN DEL NUEVO CONTRATO SOCIAL:

“HACIA UNA CARTA GLOBAL DE DERECHOS LABORALES”

En marzo de 1995, con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague, la comunidad internacional, concentró su atención en la naturaleza y la raíz de las tendencias y problemas sociales. En la Cumbre, los Estados Miembros aprobaron la Declaración de Copenhague sobre el Desarrollo Social y el Programa de Acción. El Tercer compromiso adoptado fue la consecución del pleno empleo, con pleno respeto de los derechos de las personas trabajadoras y la participación de los agentes sociales, mencionando específicamente el objetivo de salvaguardar los “derechos básicos de los trabajadores”. Estos “derechos básicos” se vincularon a los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, que entonces se referían a la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el principio de la no discriminación.

Desde aquel momento hasta nuestros días la transformación del mundo del trabajo ha sido radical, con profundos cambios enmarcados en desigualdades persistentes, que repercuten en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas trabajadoras. La pandemia, los retos geopolíticos, la emergencia climática o la transformación digital tensionan los estándares laborales que deben ser permanentemente actualizados para sostener el trabajo decente, atravesado por vectores imprescindibles como la igualdad de género, la sostenibilidad, la adaptación de los mercados laborales a la lucha contra el cambio climático, la laboralidad de las nuevas formas de prestación de servicios a través de plataformas digitales o la adecuada gestión de las nuevas tecnologías en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La rapidez con la que los elementos anteriores impactan en el mundo del trabajo exige una capacidad de reacción rápida por parte de los Estados para no postergar por más tiempo la consecución del trabajo decente para todas las personas y en todos los países del mundo y la capacidad de abordar las transiciones inminentes desde el paradigma de la justicia social.

Como se ha reconocido en las resoluciones anteriores relativas a la aplicación de los resultados de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, incluida la resolución 78/174, de 19 de diciembre de 2023, más de 25 años después de la celebración de la

tífica de los derechos que forman parte del estándar mundial que integra en sistema multinivel de garantía de los derechos fundamentales”.

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, el progreso es lento y desigual y sigue habiendo lagunas importantes. Pese a los esfuerzos realizados por instituciones fundamentales del mundo del trabajo, como la OIT, los procedimientos normativos en el plano internacional siguen caminando muy por detrás de los cambios que nos preocupan. Así, reconociendo la importancia de la enmienda de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2022), seguimos observando con intranquilidad la falta de reacciones regulatorias en el plano estatal y global que respondan a las amenazas y retos señalados.

La Cumbre Social Mundial que se celebrará en 2025, bajo la denominación Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, tiene como objetivo abordar las lagunas que persisten, renovar su compromiso con la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social y el Programa de Acción y su aplicación y dar impulso a la implementación de la Agenda 2030.

En esta Cumbre se aspira a diseñar un nuevo Contrato Social, entre cuyos pilares han de estar, sin duda, el trabajo decente, el empleo pleno y productivo, el diálogo social, el respeto de los estándares internacionales, la protección social y la justicia social. Estos pilares deben ser el desarrollo y la actualización del antiguo concepto presente en la Declaración de Copenhague, los “derechos laborales básicos”, y representar lo que hoy en día la Comunidad Internacional entiende por derechos esenciales para todas las personas trabajadoras en todos los países del mundo.

Para ello, proponemos integrar en los objetivos de la Cumbre la adopción de una “Carta Global de Derechos Laborales”, que recoja estándares básicos clásicos con experiencias novedosas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras y que sea compatible con los retos que plantean las transiciones ecológica y digital.

La Carta Global de Derechos Laborales tendrá como fundamento los cuatro pilares del trabajo decente, actualizándolos y ampliándolos para dar respuesta a los retos actuales del mundo del trabajo, como un compromiso de la Comunidad Internacional para asegurar un futuro del trabajo basado en la dignidad, la realización personal, el carácter inclusivo y estable, el pleno empleo productivo y libremente elegido y una distribución equitativa de los beneficios para todas las personas, en todo contexto laboral, sin importar país o sector.

Para ello, los Estados firmantes adoptan los siguientes compromisos:

1. Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razones de género y por cualquier otra categoría discriminatoria en el trabajo; asegurar el derecho al cuidado; garantizar la protección laboral en situaciones de maternidad y paternidad; establecer medidas suficientes de conciliación de la vida personal, laboral y familiar; adoptar normas suficientes para combatir de manera eficaz la violencia y el acoso en el trabajo; y formular políticas que contribuyan al empoderamiento económico de las mujeres en un cambiante mundo del trabajo.

2. Asegurar un tiempo de trabajo compatible con la vida, repartido de manera equitativa y ajustado a las necesidades sociales, colectivas y ambientales.
3. Garantizar una remuneración justa, adecuada al valor del trabajo prestado, sin que sean admitidas diferencias salariales discriminatorias y un salario vital que proporcione un nivel de vida digno.
4. Respetar la libertad sindical y el derecho de huelga; el derecho de los sindicatos a la participación en la gestión y en el gobierno de la empresa; el derecho de reunión y de asamblea en los lugares de trabajo y fuera de ellos; y el de información, consulta y participación, a través de los órganos de representación sindical.
5. Asegurar la existencia de instituciones de participación democrática permanente en el ámbito de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva y el diálogo social; y fomentar los acuerdos colectivos de carácter transnacional e internacional, con especial atención a los acuerdos marco internacionales.
6. Garantizar normas efectivas para la erradicación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, con especial atención a los escenarios laborales situados en los extremos inferiores de las cadenas globales de valor de las empresas transnacionales.
7. Asegurar el derecho de todas las personas trabajadoras, independientemente del sector y tipo de empresa, a la estabilidad en el trabajo y a trabajar en condiciones de trabajo dignas, claras, previsibles y transparentes. Adoptar normas laborales que prioricen el establecimiento de relaciones laborales con carácter indefinido y medidas eficaces para impulsar el tránsito del empleo informal al formal.
8. Apoyar una transición digital justa para las personas trabajadoras; 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. Garantizar la protección laboral en el sector de las plataformas digitales. Fortalecer el papel de los sindicatos y la negociación colectiva, en particular en lo relativo a los derechos de información y consulta, en los procesos de cambio tecnológico.
9. Asegurar una transición ecológica con pleno respeto de los derechos laborales. Fomentar el empleo en las ocupaciones sostenibles y en aquellas orientadas a la lucha contra el cambio climático; impulsar la negociación colectiva verde, así como medidas de protección y adaptación en el trabajo ante condiciones climáticas adversas.
10. Garantizar el derecho a la salud y la seguridad en el trabajo y desarrollar políticas y sistemas de gestión eficaces que tengan en cuenta los nuevos riesgos en el trabajo y en particular los riesgos biológicos y químicos. Establecer regulaciones comprometidas con el objetivo de cero muertes y de prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, en particular aquellas vinculados a la salud mental. Prestar una protección especial atención a los tiempos de trabajo nocturno y de turnos de trabajo personas jóvenes.

11. Asegurar el derecho a la formación profesional, el desarrollo de las competencias laborales y el aprendizaje permanente, con un enfoque centrado en las personas jóvenes para fomentar su empleo estable y de calidad. Asegurar políticas de reciclaje orientadas a garantizar el trabajo digno y productivo en los últimos años de las trayectorias laborales.
12. Promover el acceso a servicios de empleo eficaces y adoptar políticas de apoyo activo para el empleo, con asistencia personalizada, especialmente a las personas y grupos en situación de mayor vulnerabilidad, para la incorporación al empleo y las transiciones profesionales.
13. Fijar sistemas y niveles mínimos de protección social suficientes, que respondan a las cuestiones de género y sean sensibles a la diversidad, y amplíen progresivamente su cobertura a todas las personas a lo largo de toda la vida, incluyendo a las personas que trabajan en la economía informal.
14. Garantizar los derechos laborales y de seguridad social de las personas migrantes, en cualquiera de las situaciones migratorias en las que se hallen.
15. Apoyar una Inspección de Trabajo eficaz y suficiente; una jurisdicción social con estructura y dotación adecuada para hacer posible una tutela judicial eficaz, en un tiempo que sea apropiado y un sistema administrativo sancionatorio adecuado.
16. Asegurar la responsabilidad de las empresas por las violaciones de derechos humanos o daños al ambiente cometidas a lo largo de sus cadenas globales de valor, estableciendo como mínimo medidas claras y suficientes de diligencia debida empresarial en derechos humanos y sostenibilidad.
17. Promover medidas de impulso a la economía social y solidaria y de protección del trabajo autónomo.

Madrid, 14 de noviembre de 2024.

Lista de Firmantes:

Ana Gómez Hernández, Presidenta de la Asociación Nacional de Laboristas (ASNALA).

Antonio Baylos Grau, Presidente honorario del Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS) de la Universidad de Castilla La Mancha.

Katty Caballero, Presidenta de la Asociación Peruana de Laboristas, y Secretaria de Medio Ambiente de Trabajo de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.

José Luis Monereo Pérez, Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AESSS).

María Emilia Casas Baamonde, Presidenta de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (AEDTSS).

Lucie Studničná, Presidenta del Grupo de Trabajadores del Comité Económico y Social Europeo (CESE).

Esther Lynch, Secretaria General de la Confederación Europea Sindical CES/ETUC.

Luc Triangle, Secretario General de la Confederación Sindical Internacional CSI/ITUC.

José María Álvarez Suárez, Secretario General de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Unai Sordo Calvo, Secretario General de Comisiones Obreras (CCOO).

Victor Pellegrini Mammana, Secretario Ejecutivo Adjunto de Trabajo y Empleo de Brasil.

Fernando Elísio Freire De Andrade, Ministro de Estado de Familia, Inclusión y Desarrollo Social de Cabo Verde.

Luka Mesec, Viceprimer Ministro y Ministro de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Eslovenia.

Wilmer Javier Fernández, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.

Enas Dahadha Attari, Ministra de Trabajo del Estado de Palestina.

Yankoba Diémé, Ministro de Trabajo, Empleo y Relaciones con las Instituciones de Senegal.

Yolanda Díaz Pérez, Vicepresidenta Segunda y Ministra de Trabajo y Economía Social de España.

El documento cuenta asimismo con el apoyo de:

- Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo (ALJT).
- Asociación Gremial de Abogados y Abogadas laboristas de Chile–AGAL.
- Fundación Francisco Largo Caballero (UGT).
- Fundación 1º de Mayo (CCOO).
- Instituto Novos Paradigmas de Brasil (INP), Brasil.
- Red Española y Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo (RELATS).
- Instituto Lavoro (Brasil).
- Instituto Defensa de la Clase trabajadora (DECLATRA) Brasil.
- Red de Escritorios Laboristas de Brasil (Rede Lado), Brasil.