Congreso Internacional del Trabajo International Labour Madrid

El trabajo decente en el corazón del nuevo contrato social:

Hacia una carta global de derechos laborales.

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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 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[1]; 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.

[1] El Convenio 111 de la OIT señala los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social. Otros instrumentos de la OIT señalan motivos adicionales: el VIH/SIDA, la edad, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual y la afiliación o las actividades sindicales.

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

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

Katty Angélica Caballero Sega
Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL)

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

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)

Hussein Idow Ali
Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Somalia

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

Mariame Sy
Embajadora de Senegal en España

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

Gloria Inés Ramírez Ríos
Ministra de Trabajo de Colombia

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 Atara
Ministra de Trabajo del Estado de Palestina

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 laboralistas de Chile AGAL
- Fundación Francisco Largo Caballero
- Fundación 1º de Mayo
- Instituto Defensa de la Clase trabajadora de Brasil (DECLATRA)
- Instituto Lavoro de Brasil
- Instituto Novos Paradigmas de Brasil (INP)
- Red Española y Latinoamericana de Trabajo y Sindicalismo (RELATS)
- Red de Escritorios Laboralistas de Brasil (Rede Lado)