



---

**Universidad de Valladolid**

**Facultad de Ciencias del Trabajo**

**Grado en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos**

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**El trabajo decente**

**Alumna: M<sup>a</sup>. Julia Rodríguez Santiago.**

**Tutora: M<sup>a</sup>. Azucena Román Ortega.**

Palencia, junio 2022.

Dar las gracias a Azucena, tutora de este TFG, por su orientación y disposición, en todo momento. Agradecerla la información que puso a mi disposición y por lo cual inicié estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

A José Antonio Vega, siempre dispuesto a ayudar, por su tiempo.

Y, a mi amigo Emiliano Juárez por su estimable apoyo, por involucrarse, por sus comentarios, todo ha sumado en la elaboración y presentación de este trabajo.

## **ÍNDICE**

<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>1</b>
<b>1.- INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>2</b>
<b>2.- METODOLOGIA.....</b>	<b>3</b>
<b>3.- ORIGENES DEL TRABAJO DECENTE.....</b>	<b>3</b>
3.1.- AÑOS PREPARATORIOS: NACIMIENTO OIT Y ONU (1919-1948).....	3
3.2.- CONSOLIDACIÓN DE LA PAZ (1948-1969).....	7
3.3.- PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL TRABAJO DECENTE (1995-1999).....	9
3.4.- HACIENDO FRENTE A LOS DESAFIOS DEL SIGLO XXI (2000-2006).....	11
3.5.-FUTURO Y TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO (2008-2019).....	14
3.6.- EL COVID-19. UNA CRISIS SIN PRECEDENTES.....	18
<b>4.- ALGUNOS CONVENIOS APROBADOS POR LA OIT.....</b>	<b>23</b>
<b>5.- CONCEPTO Y OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE.....</b>	<b>26</b>
<b>6.- CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DECENTE.....</b>	<b>28</b>
<b>7.- NUEVOS RETOS DEL TRABAJO DECENTE: LA SALUD MENTAL Y LOS     RIESGOS PSICOSOCIALES.....</b>	<b>29</b>
<b>8.- BRECHA DE GÉNERO.....</b>	<b>31</b>
<b>9.- RESEÑA DE LOS ORIGENES DEL TRABAJO DECENTE EN ESPAÑA.....</b>	<b>32</b>
<b>10.- BREVE ANÁLISIS DEL MERCADO ESPAÑOL.....</b>	<b>33</b>
<b>11.- OBJETIVO 8. PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO,     INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL     TRABAJO DECENTE PARA TODOS.....</b>	<b>39</b>
<b>12.- ANÁLISIS DEL ODS 8 EN ESPAÑA. METAS E INDICADORES.....</b>	<b>40</b>
<b>13.- CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>50</b>

## **RESUMEN.**

El trabajo decente busca expresar lo que debería ser el desarrollo de un empleo digno. En él intervienen diversos factores, que sea productivo, genere un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo, que garantice protección social para el trabajador y para sus familias, que ofrezca perspectivas de desarrollo personal, integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus opiniones, se organicen y participen en decisiones que afecten a sus vidas, igualdad de oportunidades y de trato en el lugar de trabajo para mujeres y hombres.

Es un esfuerzo que proporciona prosperidad económica, seguridad y satisfacción personal. Cuando en la actividad laboral no se dan las características que conlleva el trabajo decente debidas a la situación del mercado laboral u otras, provocan la pérdida de derechos, libertad, dignidad e incluso del propio empleo. La ausencia de trabajo genera inseguridad y frustración, es un claro síntoma de conflictos y violencia en la sociedad.

Palabras clave: trabajo decente, declaraciones de derechos, ONU, OIT, convenios, globalización, crisis económica, riesgos Psicosociales.

## **SUMMARY.**

Decent work seeks to express what the development of dignified employment should be. It implies several factors, being productive, generating a fair income, providing job security, ensuring social protection for workers and their families, offering prospects for personal development, social integration, freedom for individuals to express their opinions, organize and participate in decisions that affect their lives, equal opportunities and equal treatment for women and men at work.

It is an endeavor that provides economic prosperity, security, and personal satisfaction. When the characteristics of decent work are not present either due to the labor market conditions or others, they lead to the loss of rights, freedom, dignity, and even the job itself. The absence of work generates insecurity and frustration and is a clear symptom of conflicts and violence in society.

## 1.- INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

Mi primer contacto con el trabajo decente, Objetivo 8 de la Agenda 2030, fue en el curso de competencias transversales para el empleo, organizado por la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia. Conocer que mi trabajo fin de grado sería sobre el trabajo decente, me resultó novedoso e interesante. Como mi profesora dijo: “*es un tema bonito*”, a lo que puedo añadir que ha sido de gran satisfacción personal poder abordar un aspecto tan determinante en la vida de las personas. El aliciente que ha guiado este trabajo fin de grado ha sido el poder contribuir a que el trabajo digno no sea un ideal plasmado en papel, sino para que, en un día no muy lejano, sea una realidad, que mejore el bienestar de las personas, en particular de los más pobres y vulnerables. Dejo aspectos importantes y de gran interés, pero ha resultado imposible abordar todos ellos.

El objeto de este TFG es el estudio del trabajo decente. En primer lugar, se abordan sus orígenes. Se inicia en el año 1919 con el nacimiento de la OIT, primera organización internacional especializada en materia de trabajo. Junto con la ONU, han aprobado importantes y decisivas declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo y justicia social, un recorrido hasta la actualidad. Algunos de sus pronunciamientos se reflejan en dos esquemas de elaboración propia y otro en el que relaciono 8 convenios aprobados por la OIT (1998) y que desarrollan Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En segundo lugar, se define el concepto, objetivos y las principales características del trabajo decente, haciendo referencia a los nuevos retos que se presentan, como son: la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo, dolencias con graves repercusiones en la producción empresarial, en costes sanitarios y sobre todo en la salud mental de las personas trabajadoras. Me he sentido en la obligación de dedicar un apartado al trabajo de las mujeres, un colectivo que resulta ser de los más vulnerables.

Una tercera parte dedicada a España, una breve exposición desde la aprobación de la Constitución en 1978 hasta el momento actual, en el que existe una grave crisis económica y sanitaria producida por la pandemia de la COVID-19 y la reciente guerra en Ucrania.

Ante esta situación el Gobierno actual ha planteado un proyecto de país teniendo como guía la Agenda 2030, donde se plantean reformas del Estatuto de los Trabajadores y políticas activas de empleo a nivel nacional, en las comunidades autónomas y entidades locales.

Un apartado dedicado al Objetivo 8: Crecimiento Económico y Trabajo Decente de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Y una breve exposición de sus metas e indicadores a nivel nacional. Para finalizar se enumeran las conclusiones obtenidas de la realización de este TFG.

Este trabajo se ajusta a las competencias específicas del área de conocimiento de Economía Aplicada, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

## **2.- METODOLOGIA.**

La metodología seguida en el presente TFG se basa esencialmente en la recopilación de información del tema existente en diversos documentos, de su lectura y análisis se ha desarrollado el mismo, junto con la aportación de ideas y reflexiones, de carácter personal.

## **3.- ORIGENES DEL TRABAJO DECENTE.**

### **3.1.- AÑOS PREPARATORIOS: NACIMIENTO OIT Y ONU (1919-1948).**

Tras la finalización de la Primera Guerra Mundial, y dentro del marco del Tratado de Versalles que puso fin a la misma, tuvo lugar el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1919. Simbolizando como ideal que para tener justicia social es preciso mantener la paz universal, lema que guiará las actuaciones y la labor de esta institución, formando parte del texto Constitucional de la OIT, que se concreta en la frase de su Preámbulo<sup>1</sup> : *“la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”*.

---

<sup>1</sup> Véase el contenido del Preámbulo de la Constitución en: <https://www.boe.es/boe/dias/1982/09/21/pdfs/A25562-25568.pdf>

No habiendo terminado aún la Segunda Guerra Mundial, en las calles de Londres se notaban los efectos de las bombas alemanas, así como una notable carencia de artículos indispensables, fue entonces cuando diferentes gobiernos en el exilio, que tenían sus sedes en la capital británica, pusieron la mirada en el porvenir tras la terminación del conflicto bélico. Con el fin de determinar un futuro estable y seguro para los años de postguerra, representantes de 14 países aliados se reunieron en la capital británica el 12 de junio de 1941, bajo el lema: *“Trabajar, juntos y con los demás pueblos libres, en la guerra y en la paz”* y firmaron lo que se conoce como la Declaración del Palacio de St. James<sup>2</sup>. Esta reunión supuso el primer paso para la posterior creación de las Naciones Unidas.

Una de las referencias más importante sobre el trabajo decente es la 26ª reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (CIT), que se celebró en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, dando origen a la denominada Declaración de Filadelfia<sup>3</sup>. Tiene un significado histórico, pues establece los principios fundamentales por los que debe trabajar la Organización Internacional del Trabajo, principalmente un objetivo social y unos fines específicos que regirán la política internacional de sus miembros.

En el apartado I) dice: *“El trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”*. En el apartado II) hace referencia al Preámbulo Constitucional de 1919 cuando dice: *“la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social”*, reconociendo la obligación de esta Organización Internacional de fomentar programas de carácter económico y financiero, dentro de las políticas de los

---

<sup>2</sup> Véase el contenido en: <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un/preparatory-years#st.james> .

<sup>3</sup> Véase el contenido de la Declaración de Filadelfia en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>.

estados miembros. Ello supuso la modificación del mandato Constitucional por el que se rige la OIT, que introdujo como Anexo el contenido de la Declaración de Filadelfia, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946.

Tras la devastación causada por la Segunda Guerra Mundial, cincuenta naciones se congregaron entre el 25 de abril y el 26 de junio de 1945 en San Francisco, California, en la conocida Conferencia de San Francisco, con el objetivo de mantener la paz y la seguridad internacional. Esta Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional se reunió bajo el lema: *“Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano”*, probablemente sea una de las citas internaciones más importantes de la historia, donde se trabajaron diversas enmiendas y propuestas realizadas por varios gobiernos.

Finalmente, el 25 de junio de 1945 en la Ópera de San Francisco se aprobó por unanimidad la Carta de las Naciones Unidas<sup>4</sup>, y el Estatuto de la Nueva Corte Internacional de Justicia. La firma tuvo lugar al día siguiente en el auditorio del Teatro Herbst del Veterans War Memorial Building, y no fue hasta el 24 de octubre de 1945 su entrada en vigor. A partir de este momento comenzó el funcionamiento de la Organización Internacional de Naciones Unidas (ONU), regida por propósitos y principios tales como: terminar con la guerra, mantener la paz y la seguridad, perseguir justicia y con ello contribuir a una vida mejor para toda la humanidad.

Al término de la guerra ni se cuestionó ni se puso en tela de juicio la importancia de la OIT, no obstante, su lugar y su papel con respecto a la nueva Organización de las Naciones Unidas debían definirse. Resultaba muy importante y significativa que, entre ambos organismos internacionales, existiera colaboración.

En la 27ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en París del 15 de octubre al 5 de noviembre de 1945, se adoptó el acuerdo de

---

<sup>4</sup> Véase el contenido de la Carta de la ONU en: <https://www.defensa.gob.es/Galerias/defensadocs/carta-ONU-1945>. En el Capítulo IV: La Asamblea General (artículos 9-22), refiere a las recomendaciones que puede hacer sobre principios generales de cooperación, tanto para mantener la paz y la seguridad internacionales, incluido el desarme, como para solucionar de manera pacífica cualquier situación que pueda deteriorar las relaciones de amistad entre países, si en ese momento el Consejo de Seguridad no ha abordado dicha cuestión. El máximo responsable de la paz y la seguridad internaciones, es el Consejo de Seguridad, regulado en el Capítulo VII (artículos 39-51).



crear una Delegación tripartita, con el objetivo de revisar el mandato constitucional. Previamente habría que definir la vinculación de la Organización Internacional del Trabajo y la recién creada Organización de Naciones Unidas. Para su desarrollo, se reunieron en dos ocasiones, en Londres en enero y febrero de 1945 y en Montreal en mayo de 1946.

Tras unas arduas negociaciones, entre las Naciones Unidas y la Organización Internacional de Trabajo, llegaron a un acuerdo<sup>5</sup>, por unanimidad, que fue firmado el 30 de mayo de 1946. Dicho acuerdo en su artículo 1 dice: *“Las Naciones Unidas reconocen a la Organización Internacional del Trabajo como un organismo especializado competente para emprender la acción que considere apropiada, de conformidad con su instrumento constitutivo básico, para el cumplimiento de los propósitos expuestos en ellos”*. La OIT se convierte cronológicamente en la primera institución especializada en materia de trabajo. Es reconocida con responsabilidad para tomar las medidas necesarias en el desarrollo de materias de trabajo (según los términos establecidos en el artículo 57 del Capítulo IX de la Carta), lo que supuso nuevas modificaciones del texto Constitucional.

En la celebración de la 29ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en Montreal, el 9 de octubre de 1946, se adoptó un nuevo instrumento de enmienda de la Constitución de la OIT, que entró en vigor el 20 de abril de 1948. Supuso la incorporación de la Declaración de Filadelfia, en el Anexo del mandato constitucional, en reemplazo del art. 41 de la versión precedente de la Constitución. La revisión también significó una modificación del artº.19: Convenios y recomendaciones y del art. 22, Memorias anuales sobre los convenios ratificados. Así, si la Constitución de la OIT no señala un deber formal de ratificación de los convenios, sí existe una obligación jurídica por parte de los estados miembros de ayudar y cumplir de buena fe a ratificar los mismos. Sin embargo, siendo voluntario y unilateral, los Estados tienen la obligación de informar al respecto, así lo prevé el art. 19 sección e) del párr. 5, que los Estados que no han ratificado un convenio deben presentar con la frecuencia que fije el

---

<sup>5</sup> Véase el contenido del acuerdo entre la ONU y la OIT en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms\\_433794.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/genericdocument/wcms_433794.pdf)

Consejo de Administración, un informe indicando las dificultades que impiden o retrasan su ratificación, o en qué medida su legislación ha puesto en práctica las disposiciones del mismo.

Estas modificaciones suponen una evolución en el control de las normas internacionales del trabajo, y que paralelamente va a dar lugar a la adhesión entre la OIT y la nueva Organización de las Naciones Unidas.

### **3.2.- CONSOLIDACIÓN DE LA PAZ (1948-1969).**

Como resultado de la experiencia de la Segunda Guerra Mundial, en un momento en que el mundo estaba dividido en dos bloques, uno oriental y otro occidental, la comunidad internacional se comprometió a no permitir nunca más atrocidades como las sucedidas en este conflicto. Como garantía de los derechos de las personas en todo el mundo, los líderes internacionales convinieron ampliar la Carta de las Naciones Unidas, aprobando en la Asamblea General de la ONU de 10 de diciembre de 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Destacar el contenido de su Preámbulo<sup>6</sup>: “*Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo...*”. y de los distintos aspectos de trabajo decente que contiene su articulado. A modo de ejemplo se pueden citar el art. 22<sup>7</sup> que contempla el derecho a la seguridad social; el art. 23<sup>8</sup>, alude al derecho al trabajo, sin discriminación y a su libre elección, con una remuneración equitativa, derecho al desempleo, derecho a fundar sindicatos y sindicarse y el art. 25<sup>9</sup>, que regula el derecho a un bienestar social familiar, a un seguro en caso de desempleo, invalidez o enfermedad, maternidad y la protección a la infancia. Citar el importante y relevante trabajo de la colaboradora Hansa Mehta de India (1948), para que los derechos de la mujer se incluyeran en la Declaración, y que con su trabajo y dedicación consiguió introducir en el art. 1 de la Declaración Universal

---

<sup>6</sup>Véase el contenido del Preámbulo en:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>7</sup>Véase el contenido del art. 22 en:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>8</sup>Véase el contenido del art.23 en:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

<sup>9</sup>Véase el contenido del art. 25 en:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

de Derechos Humanos el cambio de la frase: “*Todos los hombres nacen libres e iguales*” por “*Todos los seres humanos nacen libres e iguales*”.

La Conferencia General de la OIT, en su 42ª reunión en Ginebra con fecha 25 de junio de 1958, adoptó el Convenio núm. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adoptado en concordancia con lo establecido en la Declaración de Filadelfia: “*todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades*”; considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establecida por la ONU.

Siguiendo en el avance del estudio sobre el trabajo decente, la 48ª reunión de la Conferencia de la OIT, celebrada en Ginebra el 17 de junio de 1964, aprobó el Convenio núm. 122<sup>10</sup> relativo a la política del empleo, teniendo como objetivo la expansión económica basada en el pleno empleo, productivo y libremente elegido, así lo establece el art. 1 apartado 1 y 2.

En el año 1966, destacó el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>11</sup> de las Naciones Unidas, adoptado por su Asamblea General, en la resolución 2200 el 16 de diciembre, entrando en vigor el 3 de enero de 1976. Su contenido recoge el derecho a trabajar en unas condiciones laborales justas, o en el artículo 7 que refiere a aspectos como un salario equitativo, igual trabajo igual valor, sin discriminaciones, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de horas de trabajo, descanso, así como el derecho a fundar y a afiliarse a sindicatos, o el derecho de huelga. España aprobó

---

<sup>10</sup> Véase el contenido del Convenio núm. 122 sobre la Política de empleo en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122).

Art. 1.1.: “...fomentar entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo ...”, y en el Art. 1.2: “... todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”.

<sup>11</sup> Véase el contenido del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en: <https://www.refworld.org.es/docid/4c0f50bc2.html>

y ratificó este Convenio el día 13 de abril de 1967 y fue publicado en el BOE<sup>12</sup> n°. 103 de 30 de abril de 1977.

En el año 1969, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz<sup>13</sup>, por su trabajo introduciendo reformas que han eliminado injusticias en gran número de países. El Comité Noruego consideró que la labor desarrollada por la OIT tenía un alto grado de cumplimiento respecto del mandato establecido en el documento de Ginebra: “*Si vis pacem, cole justitiam*” (Si deseas la paz, cultiva la justicia), consideraba que la OIT había hecho una labor encomiable según la directriz de su Constitución, velando por un mundo nuevo, basado en la justicia social.

### **3.3.- PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL TRABAJO DECENTE (1995-1999).**

Otro momento reseñable en el desarrollo del trabajo decente fue la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Naciones Unidas, que tuvo lugar en Copenhague, Dinamarca, del 6 al 12 de marzo de 1995. Fue la primera vez que los gobiernos se reunieron para tratar asuntos de desarrollo social, teniendo como objetivos primordiales: erradicar la pobreza, promover un empleo pleno y productivo y fomentar la integración social, incluyendo la igualdad entre la mujer y el hombre. En el acto de clausura tuvo lugar la aprobación de la Declaración de Copenhague “*sobre Desarrollo Social*” y su Programa de Acción<sup>14</sup>, teniendo la pretensión de alcanzar un progreso social, a través de una lista con diez compromisos<sup>15</sup>, donde se detallan los objetivos y acciones a seguir por las naciones. Destacando dos programas de acción, Erradicación de la pobreza<sup>16</sup> y el 6: Creación de Empleo productivo y reducción del desempleo<sup>17</sup>. Fue un logro muy importante a nivel mundial en política social y, por la consideración del ser

---

<sup>12</sup> Véase el contenido de la publicación de la Ratificación de España al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, B.O.E. n°. 103 de 30-04-1977 en: <https://www.boe.es/boe/dias/1977/04/30/pdfs/A09343-09347.pdf>

<sup>13</sup> Véase el contenido referente al premio Nobel de la Paz en: <https://www.un.org/es/about-us/nobel-peace-prize/ilo-1969>.

<sup>14</sup> Véase el contenido del Programa de Acción en páginas 31 a 101 de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/54/PDF/N9511654.pdf?OpenElement>

<sup>15</sup> Véase el contenido del Programa Erradicación de la pobreza pág 45-62 de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/54/PDF/N9511654.pdf?OpenElement>

<sup>16</sup> Véase el contenido del Programa Creación de Empleo pág 63 a 76 de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/54/PDF/N9511654.pdf?OpenElement>

<sup>17</sup> Véase el contenido de los diez compromisos en páginas 63 a 76 de: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N95/116/54/PDF/N9511654.pdf?OpenElement>

humano, en el centro de las estrategias de desarrollo. Ha sido referencia y ha guiado desde entonces hasta la actualidad aspectos de desarrollo social.

La pobreza constituye un problema que afecta a toda la comunidad internacional y, por tanto, su erradicación es asunto de todos, en este sentido, el 20 de diciembre de 1995, la Asamblea General proclamó el Decenio de las Naciones Unidas para la Erradicación de la Pobreza (1997-2006), con el objetivo de erradicar y reducir la pobreza en el mundo.

Dentro del contexto histórico de la Guerra Fría<sup>18</sup>, y en la fase final del enfrentamiento político, económico, social, e ideológico entre capitalismo y comunismo, la comunidad internacional tiene que hacer frente a los desafíos que plantea la globalización y las nuevas tecnologías de la información, que modificaron la práctica del comercio, advirtiendo la necesidad de acordar nuevas medidas que rijan el cumplimiento de los derechos sociales y laborales. Por lo que, en 86ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo, celebrada en Ginebra, fue objeto de debate el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación y la denegación de los derechos sindicales, adoptando con fecha 18 de junio de 1998 la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y su seguimiento<sup>19</sup>. La referida Declaración reafirmó el compromiso de los estados miembros de la OIT de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a cuatro derechos fundamentales en el trabajo: a) libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Conferencia recuerda a los estados miembros el deber en el cumplimiento de los convenios específicos que hayan sido aprobados y desarrollados en base a principios y derechos fundamentales, aun cuando no hayan sido ratificados.

---

<sup>18</sup> Guerra Fría fue un conflicto entre los años 1947-1991 entre dos bloques de potencias y sus aliados (capitalismo y comunismo) iniciado tras finalizar la Segunda Guerra Mundial.

<sup>19</sup> Véase el contenido de la Declaración de Principios y derechos fundamentales en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)

La globalización significó la liberalización de la economía, la transformación de las relaciones de trabajo y las circunstancias económicas y sociales. Ha engendrado nuevas oportunidades y prosperidad, no obstante, también ha traído desigualdad y problemas en el empleo. Como respuesta y para mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo, la OIT cambió las actividades que tradicionalmente venía ejerciendo.

En la 87ª reunión de la OIT, que se celebró en el mes de junio, en Ginebra, apareció por primera vez el término “*trabajo decente*”, como título del informe de la Memoria<sup>20</sup> de la Conferencia Internacional del Trabajo, elaborado por Juan Somavia (1999) director de la OIT. Promulga el Programa de Trabajo Decente, que se basa en la creación de empleo, el respeto a los derechos en el trabajo, la protección social y la igualdad de género como objetivo transversal.

Habiendo transcurrido cinco años de la Declaración de Copenhague sobre Desarrollo Social, 1995, se reunió en Ginebra la Asamblea General de Naciones Unidas, en un periodo extraordinario de sesiones del 26 de junio al 1 de julio del año 2000, bajo el lema: “Implementación y Seguimiento de los Acuerdos de la Cumbre Social - Post Ginebra 2000”, con objeto de examinar y evaluar los resultados de los compromisos adquiridos en citada Declaración. El resultado fue la identificación de tres elementos esenciales que afectarían a todos los países en el desarrollo social: la pobreza, el empleo productivo y la integración social. Tomando conciencia del desarrollo social centrado en el ser humano. Se consolidó la iniciativa de la Declaración y el Programa de Acción de Copenhague.

### **3.4.- HACIENDO FRENTE A LOS DESAFIOS DEL SIGLO XXI (2000-2006).**

Representantes de 189 países se reunieron en la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, para determinar cómo combatir el hambre y la

---

<sup>20</sup> Véase el contenido de la Memoria en:

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Entre otros apartados donde dice: “*Un trabajo decente asegurado*” no se trata sólo de crear puestos de trabajo, sino que estos sean de calidad aceptable; “*Promoción de un trabajo decente*”. Conjuntamente con los cuatro objetivos que definen el modo en que la OIT puede promover la finalidad fundamental de un trabajo decente, que es sinónimo de trabajo productivo.

pobreza, aprobando la Declaración del Milenio<sup>21</sup>, por Resolución A/RES/55/2 de 8 de septiembre de 2000, incluyendo en el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo del Milenio (PNUD) un conjunto conciso de objetivos, metas numéricas e indicadores cuantificables para evaluar el progreso. Son conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y son: 1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre, 2) Lograr la enseñanza primaria universal, 3) Promover la equidad de género y el empoderamiento de la mujer, 4) Reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años, 5) Mejorar la salud materna, 6) Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades; 7) Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, y 8) Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Los Objetivos del 2000 fueron más allá de lo estrictamente económico, se implementaron con la integración del desarrollo ambiental y social. Sin embargo, se conservaron las prioridades de los países del norte respecto de los países del sur. Es en la Declaración de París de 2005 donde se establecieron los principios de la efectividad en el desarrollo y la “*apropiación nacional*” como uno de los principios para el desarrollo del país, con la consiguiente pérdida de prioridades de los países coloniales en los territorios antes colonizados. Esta serie de precedentes no pueden pasar desapercibidos, pues son de gran importancia para la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y, en particular, para la interpretación del objetivo 8, que afecta a conceptos sociales básicos como la distribución de los recursos, la propiedad y la revolución en el mercado de trabajo, valores que se concluyeron en 2000.

En el año 2004 la OIT, para avanzar hacia el objetivo de un trabajo decente para todos, promovió los Programas de Trabajo Decente por País<sup>22</sup> (PTDP). Basados en los principios de la OIT reflejan el compromiso y las prioridades de los estados miembros -de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores-, para el desarrollo de los objetivos nacionales, o para la ayuda de las regiones dentro de un país. Los PTDP son una herramienta

---

<sup>21</sup> Véase el contenido de la Declaración de Milenio en: <https://transparenciaelectoral.org/escuela/wp-content/uploads/2020/02/La-cumbre-del-milenio-y-los-compromisos-internacionales..pdf>

<sup>22</sup> Véase el contenido de los PTDP en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_561028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf)



de apoyo que requiere un país de la OIT con una duración determinada y una asignación de recursos para promover objetivos de desarrollo de forma individual, en cooperación o en alianza con otros países. Las Oficinas de País de la OIT son responsables de todas las etapas de los PTDP.

Con el objetivo de tomar medidas y conseguir una globalización justa y equitativa en el trabajo, se reunió la Cumbre Mundial de Naciones Unidas, aprobando una Resolución por su Asamblea General el 16 de septiembre de 2005, así se refleja en el Documento Final de la Cumbre:<sup>23</sup> *“II. Desarrollo. Empleo: ... y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes ...”*. También se decidió que el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) sería el órgano encargado de la coordinación, del examen y cumplimiento de los objetivos internacionales de desarrollo convenidos en las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas, incluidos los objetivos de desarrollo del milenio.

Posteriormente, tras el resultado de una serie de sesiones de alto nivel del ECOSOC 2006 se adoptó una Declaración Ministerial<sup>24</sup>, enumerando diferentes medidas destinadas a avanzar en el compromiso suscrito en la Cumbre Mundial de 2005. Plantearon como objetivo prioritario para las políticas nacionales e internacionales el pleno empleo productivo y control sistemático de los progresos. Comenzándose a realizar exámenes ministeriales anuales de los avances logrados en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y otros objetivos de desarrollo. La Declaración Ministerial de ECOSOC fue el primer texto objeto de acuerdo internacional que se ha adoptado en la Cumbre Mundial de Naciones Unidas, y supuso un apoyo al Programa del Trabajo Decente que desarrolla la OIT. Destaca su principal cometido: *“erradicar la pobreza y el hambre, de mejorar el bienestar económico y social para todos, y de lograr un crecimiento económico duradero y un desarrollo sostenible para todas las naciones, así como una globalización plena, integradora y equitativa.”*

---

<sup>23</sup> Véase documento final de la Cumbre Mundial (ONU:2005) en [https://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaa.res.60.1\\_sp.pdf](https://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaa.res.60.1_sp.pdf) Párrafo 47: Empleo p. 12.

<sup>24</sup> Véase el contenido de la Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel (p. 9) en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_gb\\_297\\_wp\\_sdg\\_1\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_wp_sdg_1_es.pdf)



La erradicación de la pobreza es uno de los mayores retos mundiales a los que se enfrenta el mundo, el número de personas que viven en la pobreza seguía aumentando, con mayor incidencia en mujeres y niños, especialmente en países menos adelantados, y particularmente en el África subsahariana. Por esta situación, la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó Resolución 62/205 del 19 de diciembre de 2007, proclamando el Segundo Decenio para la Erradicación de la Pobreza (2008-2017), siendo el tema principal el “*Pleno empleo y trabajo decente para todos*”. Establece como fundamental para el aumento de los niveles de vida la movilización de los recursos financieros para el desarrollo a nivel nacional e internacional, y reconoce la importancia del crecimiento económico sostenido y sustentado en una productividad creciente dentro de un entorno favorable, incluida la inversión privada y la capacidad empresarial.

### **3.5.-FUTURO Y TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO (2008-2019)**

El mundo del trabajo atraviesa un momento de gran incertidumbre, con aumento de la situación de abusos de los derechos laborales, surgiendo, entonces, una fuerte necesidad de tomar medidas de dimensión social. En este sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª reunión, en Ginebra, adopta por unanimidad el 10 de junio de 2008 la “*Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*”<sup>25</sup>. Supone una brújula para el desarrollo de una globalización más equitativa, tenido como base el trabajo decente. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza. Como herramienta de trabajo se creó la Agenda de Trabajo Decente a nivel de país, con cuatro objetivos estratégicos: empleo, protección social, diálogo social con respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, dando suma importancia a las empresas sostenibles para la creación de más empleo y oportunidades de ingresos para todos.

Esta Declaración sobre Justicia Social, para una globalización equitativa de 2008, es la tercera declaración de principios y derechos fundamentales en el

---

<sup>25</sup> Véase el contenido de la Declaración en: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/declara\\_justiciasocial.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declara_justiciasocial.pdf)

trabajo adoptada por la OIT, desde la Constitución de 1919 y la Declaración de Filadelfia de 1944. Reafirmó el importantísimo papel que desempeña la OIT para contribuir al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización. Fue el resultado de consultas tripartitas, de representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los 187 estados miembros de la OIT.

Ante la perspectiva de un prolongado incremento mundial del desempleo, la pobreza y la desigualdad, la OIT en la 98ª reunión adoptó el “*Pacto Mundial para el Empleo*” (2009)<sup>26</sup>. Aborda la repercusión de la crisis financiera y económica internacional en los ámbitos social y del empleo. Promueve la recuperación centrada en la inversión, incentivar el empleo y la protección social. Como guía en su desarrollo, el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT en la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, propone diversas políticas encaminadas a: 1) Generar empleo; 2) Ampliar la protección social; 3) Respetar las normas laborales; 4) Promover el diálogo social; y 5) Fomentar una globalización equitativa.

Dada la existencia en el mundo de personas que viven en extrema pobreza y privación, surgió la necesidad vital de promover un consumo y producción sostenible. Era necesario modificar el sistema de explotación de recursos naturales, a un modelo más solidario, donde los beneficios se distribuyan de forma más igualitaria y que no comprometa el futuro de generaciones venideras. Celebrándose la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible en Río de Janeiro (Brasil), del 16 al 22 junio de 2012, adoptando el Marco Decenal de Programas sobre Patrones de Consumo y Producción Sostenibles (CPS) dando lugar a un programa de acción para el siglo XXI. Reafirma que el CPS es requisito indispensable para el desarrollo sostenible. Antonio Prado (2012) secretario Ejecutivo Adjunto de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) enfatizó: “*que se debe crecer distribuyendo e igualando*”. Se trató la igualdad y concretamente la igualdad de género. Siendo tema de debate la invisibilidad de las mujeres y de su contribución en la seguridad

---

<sup>26</sup> Véase el contenido del Pacto Mundial para el empleo en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115078.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf)

alimenticia de las familias, pues son ellas las que realizan la mayor parte del trabajo de cuidado; las responsables de la provisión de energía (acarreo de leña) y agua en sus hogares, con jornadas más largas que los hombres, y ello siendo proporcionalmente más pobres. Siendo tarea de las políticas públicas de los países cambiar esto.

La OIT, en junio de 2016, trató sobre la evaluación del impacto de la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008, adoptando una resolución sobre el avance de la justicia social mediante el trabajo decente, y reafirmó las estrategias de citada Declaración, incluyendo la necesidad de fortalecer los PTDP.

En el mismo año que se celebraba el 70 aniversario de la ONU, la comunidad internacional, después de un proceso de negociaciones, llegó a un acuerdo para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas. Culminó con la aprobación, por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, de la Resolución A/RES/70/1, 21 de octubre de 2015, “*Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*”<sup>27</sup>, articulada con 17 objetivos y 169 metas. Un plan de acción que compromete a todos los países del mundo en los próximos 15 años. La agenda se orienta en el progreso hacia un desarrollo sostenible en tres dimensiones: económica, social y ambiental.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) son una hoja de ruta para todos los países. Constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas de las personas de todo el mundo. El impulso que la UE da a los ODS va orientado en una transición verde y digital de la economía europea, abordando la transición social y el refuerzo del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El principal y más importante desafío de la Comunidad Internacional incide en el ODS1 “*poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo, de*

---

<sup>27</sup> Véase el contenido de la Resolución en: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/PDF/N1529193.pdf?OpenElement>  
Entra en vigor el 1 de enero de 2016

*aquí a 2030*”, lograr este objetivo es fundamental, porque la pobreza es uno de los factores principales que determinan las lacras de la sociedad, como el trabajo infantil y forzoso. Uno de los principales instrumentos para erradicar la pobreza es el ODS8 que tiene como fin *“promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*. Por tanto, hay que entender el logro del objetivo 8 como un requisito indispensable para el desarrollo del objetivo 1: *“la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema”*. Los objetivos 1 y 8 se retroalimentan entre sí y son interdependientes el uno del otro.

El trabajo de la OIT contribuye en el esfuerzo y desarrollo de la Agenda de la ONU. En este sentido, los Programas sobre Trabajo Decente del País, creados por la OIT en 2004, pasan a una nueva etapa y son enfocados teniendo en cuenta las implicaciones que surgen de la Agenda 2030.

Con posterioridad, la Asamblea General adoptó Resolución A/RES/71/313, lo que supone el marco constituido por 231 indicadores mundiales, distribuidos entre los distintos objetivos y metas para el seguimiento de la Agenda 2030. Recomendó que las estadísticas y datos se llevaran por los sistemas estadísticos nacionales. En España el INE es el coordinador del Sistema Estadístico Nacional y de la Estadística de los Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en colaboración con los servicios estadísticos de los ministerios. El cumplimiento de los compromisos asumidos por los países respecto de la Agenda 2030 y sus ODS es examinado en el Foro Político de Alto Nivel de las Naciones Unidas (FPAN).

Siguiendo el compromiso anterior, tiene lugar el Tercer Decenio de la Naciones Unidas, para Erradicación de la Pobreza (2018-2027), se aprueba la Resolución 72/233, por la Asamblea General de la ONU el 20 de diciembre de 2017, bajo el lema *“Acelerar las acciones globales para un mundo sin pobreza”*. En este sentido, el secretario general de las Naciones Unidas, Antonio Guterres (2019) manifiesta: *“Poner fin a la pobreza extrema es un elemento esencial de los esfuerzos mundiales por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y construir un futuro sostenible para todos”*.

En un mundo del trabajo con profundas transformaciones a raíz de la globalización, la innovación tecnológica, la evolución demográfica y el cambio climático, la OIT conmemoró los 100 años transcurridos desde su constitución (1919-2019) y celebró, en Ginebra, la 108ª reunión que, con fecha 21 de junio de 2019, aprobó la *“Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo”*<sup>28</sup>. Hizo un llamamiento a la acción de todos los estados miembros, poniendo en marcha una serie de iniciativas que son clave para el éxito en el futuro de esta Organización: la creación de empleos, promover el diálogo social, extender la protección social y garantizar los derechos de los trabajadores. Así lo manifestó su director General Guy Ryder (2019): *“Hoy, más que nunca, contar con oportunidades de trabajo decente para todos es la clave para la inclusión, la justicia social, la estabilidad y la paz. En un mundo laboral en plena transformación, los gobiernos, empleadores y trabajadores deben aunar fuerzas para construir el futuro del trabajo que queremos”*.

Como novedad destacó la adopción del Convenio núm. 190 para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, primer instrumento normativo de carácter internacional que aborda temas de violencia y acoso vinculados al trabajo, incluidos la violencia y el acoso por motivos de género. Un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, con acciones que inviertan en aumentar su capacidad en el trabajo decente y sostenible.

### **3.6.- EL COVID-19. UNA CRISIS SIN PRECEDENTES.**

Un hito para el desarrollo social fue el año 2020. Celebrando el 25 aniversario de la Declaración de Copenhague, dentro del marco de su conmemoración, la ONU, y bajo el lema *“Todos incluidos”* se lanzó una campaña con el objetivo de inspirar y motivar a personas de todo el mundo a unirse a un diálogo pluridimensional sobre el progreso y el futuro del desarrollo social, en el logro del desarrollo sostenible. Centrándose principalmente en cuatro cuestiones: 1) Erradicación de la pobreza, 2) Reducción de las desigualdades, 3) Inclusión social de grupos vulnerables y 4) Deportes para la paz y el desarrollo.

---

<sup>28</sup> Véase el contenido de la Declaración en:

[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/declaracionSkills.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declaracionSkills.pdf)

También este año, Naciones Unidas, inició la *“Década de Acción para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible”*, diez años para acelerar los esfuerzos y promover soluciones sostenibles que acaben con la pobreza y la desigualdad, que la igualdad de género y el respeto de los derechos humanos sean una realidad. El Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres (2020), en el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 dice: *“Al iniciar este Decenio de Acción para la realización de los ODS, hago un llamamiento a renovar la ambición, la movilización, el liderazgo y la acción colectiva, no sólo para vencer la COVID-19 sino para recuperarnos de una manera mejor y conjunta, para así poder ganar la carrera contra el cambio climático, abordar decididamente la pobreza y la desigualdad, empoderar verdaderamente a todas las mujeres y niñas, y crear sociedades más inclusivas y equitativas en todas partes”*.

Ante esta situación de emergencia, en abril de 2020, las Naciones Unidas elaboran una propuesta y brindan un apoyo socioeconómico, una hoja de ruta para apoyar a los países en su camino hacia la recuperación social y económica ocasionada por el Covid-19. Elabora el: *“Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19”*<sup>29</sup>, unas urgentes medidas para dar solución a la crisis humanitaria y económica ocasionada por la pandemia mundial. Sitúa a las personas y sus derechos en el centro de los esfuerzos de la recuperación y la reconstrucción. Apelando al compromiso político con el objetivo de garantizar que las personas de todo el mundo tengan acceso a los servicios esenciales y a protección social. Consta de cinco líneas de trabajo: 1.-Garantizar que los servicios de salud esenciales sigan estando disponibles y proteger los sistemas sanitarios; 2.- Ayudar a las personas a lidiar con la adversidad mediante la protección social y servicios básicos; 3.- Proteger empleos y apoyar a pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores del sector informal; 4.- Orientar el aumento necesario de estímulos fiscales y financieros para que las políticas macroeconómicas funcionen en favor de los más vulnerables; 5.- Promover la cohesión social e invertir en sistemas de respuesta y resiliencia impulsados por las comunidades. El secretario General de Naciones Unidas Antonio Guterres

---

<sup>29</sup> Véase el contenido de este Marco de la ONU en: [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES\\_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf).

(2020) subrayó: “*la recuperación de la crisis de la Covid-19 debe conducir a una economía diferente*”, señalando: “*la pandemia del coronavirus no es sólo una crisis sanitaria, también es una crisis social y económica. Para que nuestra respuesta sea eficaz, debe tener en cuenta todos estos factores, y debe ser llevada a cabo de forma coordinada y global. En particular, debe responder a las necesidades de los más vulnerables*”.

La situación generada por la COVID-19 ha puesto en tela de juicio el actual modelo social y económico y ha demostrado la vulnerabilidad como individuos y como colectivo. Una crisis cuyo origen no se puede desvincular de la degradación que afecta al planeta y sus ecosistemas. La evidencia científica demuestra que el riesgo de aparición y propagación de enfermedades infecciosas aumenta a medida que se destruye la naturaleza, así lo refleja el Informe de Evaluación Mundial de la Biodiversidad y los Ecosistemas (2019)<sup>30</sup>.

El 21 de julio de 2020, el Consejo Europeo acordó, en una decisión histórica, un paquete de medidas de gran alcance, con la puesta en marcha de un Instrumento Europeo de Recuperación, *Next Generation EU*<sup>31</sup>, por valor de 750.000 millones de euros, financiados mediante la emisión de deuda comunitaria al que se suman los 1.074 billones de euros del Marco Financiero Plurianual 2021-2027, que permita la reconstrucción y transformación productiva de la UE, desde las claves de la digitalización, abordando la transición ecológica con el objetivo de cumplir los compromisos del Pacto Verde Europeo. En nuestro país, el Gobierno ha impulsado un Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España que posibilite la reactivación económica, fortalezca los derechos sociales y, como objetivo central, avanzar en la transición ecológica como modelo productivo y social, apoyada en la conectividad y la digitalización.

En el año 2021, el impacto de la COVID-19 en el mundo del trabajo ha sido objeto de la 109ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, por primera

---

<sup>30</sup> Véase el contenido del este informe en: [https://ipbes.net/sites/default/files/2020-02/ipbes\\_global\\_assessment\\_report\\_summary\\_for\\_policymakers\\_es.pdf](https://ipbes.net/sites/default/files/2020-02/ipbes_global_assessment_report_summary_for_policymakers_es.pdf).

<sup>31</sup> Next Generation EU: Es un instrumento temporal concebido para impulsar la recuperación, y reconstrucción de Europa posterior a la COVID-19. Es una oportunidad única para salir más fuertes de la pandemia, transformar nuestra economía y crear oportunidades y trabajos para crear una Europa más ecológica, más digital y más resiliente.

vez en su historia se celebra de manera virtual. Dada la urgente necesidad, el 17 de junio de 2021 se adoptó la Resolución: “*Llamamiento mundial a la acción*”<sup>32</sup>, para una recuperación de la crisis centrada en las personas, que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Establece que la prioridad de las políticas públicas, sea el emprendimiento de acciones con aspiración moral, para no dejar a nadie atrás. Abordó temas como el trabajo infantil, la desigualdad en el mundo del trabajo y la necesidad del aprendizaje permanente. Determinó la celebración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil el 10 de junio.

Guy Ryder (2021) adelantó que las cooperativas y la economía de la solidaridad social desempeñarán un papel determinante y que será tema a tratar en la celebración de la 110ª Conferencia Internacional de la OIT. Manifiesta la importancia de las cooperativas, explica que son un modelo resiliente, democrático y sostenible de hacer negocios en todos los sectores de la economía. Cita la Recomendación n.º.193 de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, adoptada en 2002, proporcionando una base muy sólida para las políticas nacionales. La actual economía de plataformas está transformando la organización del trabajo, e indica que un informe reciente de la OIT sobre: “*El trabajo en la plataforma en busca de valor: un estudio de las prácticas de organización de los trabajadores y los modelos de negocio en la economía digital*”, se centra en las experiencias de trabajo bajo demanda, *crowdsourcing*<sup>33</sup> y comercio electrónico. La economía de plataformas puede ser un instrumento muy importante, que facilite información a los trabajadores del movimiento cooperativo.

Por último, hacer constar la profunda preocupación por la escalada bélica generada en el conflicto de Ucrania, cuyas consecuencias pueden ser catastróficas para toda Europa. Un grave impacto internacional a sumar al ocasionado por la pandemia. Las consecuencias más severas las sufrirán los

---

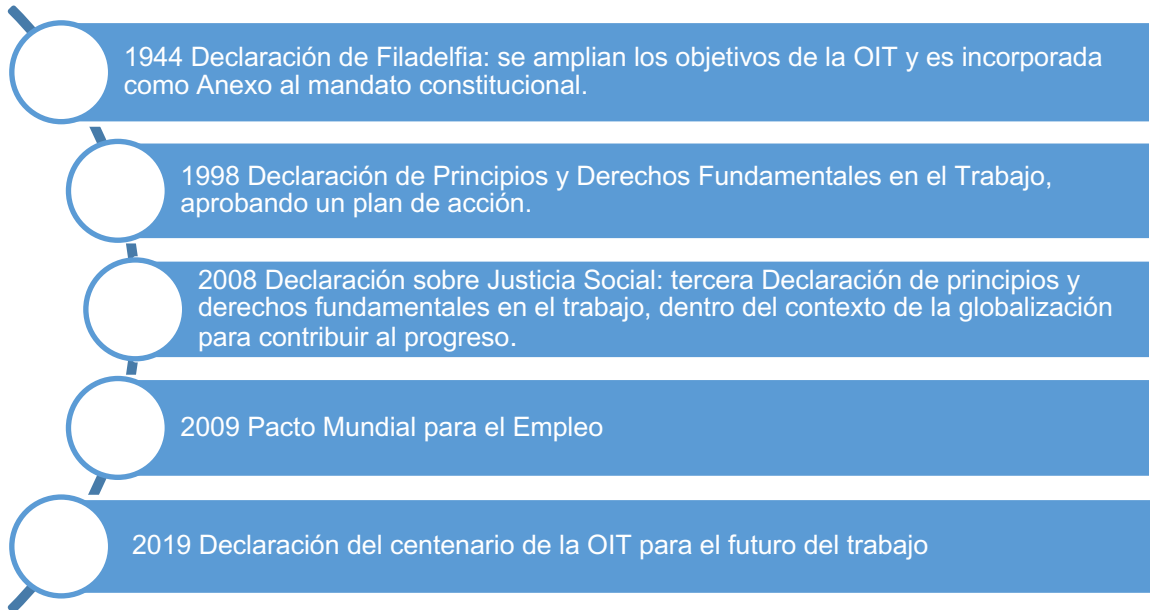
<sup>32</sup> Véase el contenido de la Declaración en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf).

<sup>33</sup> Crowdsourcing: colaboración abierta distribuida, y consiste en externalizar tareas que, tradicionalmente, realizaban empleados o contratistas, dejándolas a cargo de un grupo numeroso de personas a través de una convocatoria abierta, para que se aporten ideas y de encontrar la solución. Esta palabra fue creada en el 2006 por Jeff Howe. La palabra proviene de los términos crowd, que significa multitud y sourcing, cuyo significado es abastecimiento. El concepto de "crowdsourcing", es debido a una convocatoria abierta, a un grupo indeterminado de personas, los más aptos para desarrollar las tareas y responder ante problemas complejos, contribuir, aportando las ideas más frescas y relevantes.



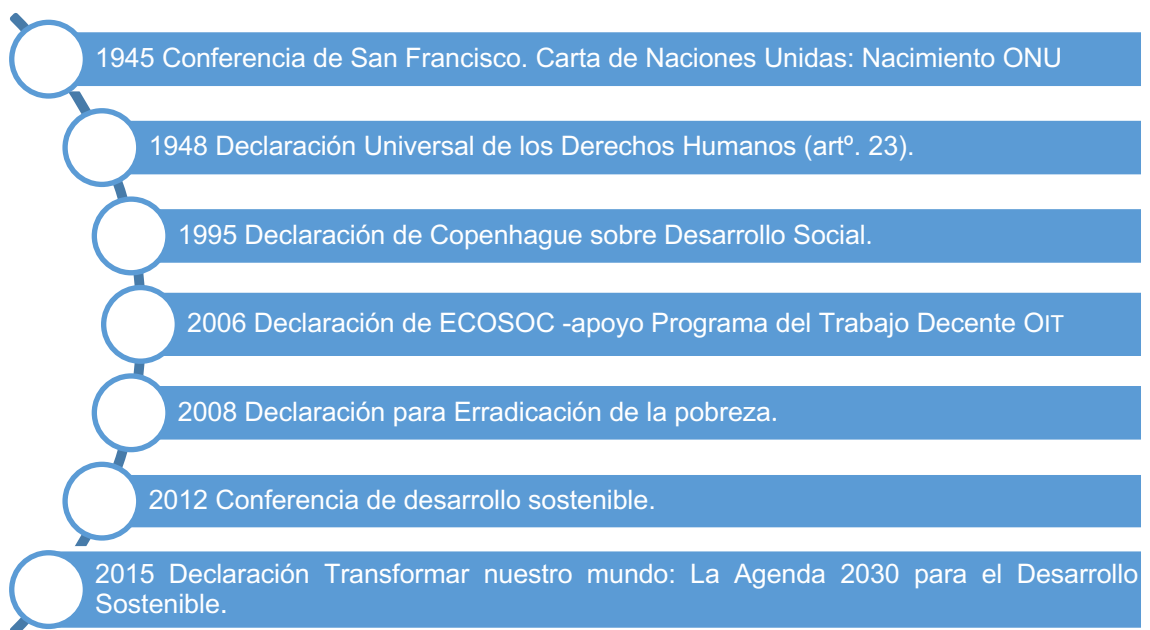
colectivos en situación de mayor vulnerabilidad, como las mujeres y niñas refugiadas en situaciones complejas, que se enfrentan a la crisis y desplazamientos que las exponen a un mayor riesgo de violencia y de abuso sexual y físico.

Esquema nº. 1. OIT. Nacimiento. Declaraciones y acuerdos de principios y derechos.



Fuente: Elaboración propia

Esquema nº. 2. Nacimiento ONU. Importantes Declaraciones y acuerdos.



Fuente: Elaboración propia.

#### 4.- ALGUNOS CONVENIOS APROBADOS POR LA OIT.

Otra referencia para promover el trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad humana y en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres son los ocho Convenios fundamentales firmados por la OIT, que se desarrollan en la Declaración de los principios y derechos fundamentales (OIT:1998):

- Convenio sobre el Trabajo Forzoso, núm. 30, 1930<sup>34</sup>, prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. El art. 2 define y limita lo que comprende la expresión. Prevé los casos de trabajos exigidos en el servicio militar obligatorio, obligaciones en virtud de una condena por sentencia judicial, en casos de fuerza mayor o pequeños trabajos realizados en beneficio de la comunidad. Prevé sanciones penales para el caso de exigir ilegalmente un trabajo forzoso u obligatorio. Todo miembro que ha ratificado el Convenio está obligado a cerciorarse del cumplimiento, aplicación y eficacia de las sanciones impuestas por la ley.
- Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección de Derecho a Sindicación, núm. 87, 1948<sup>35</sup>. En sus arts. 2 y 3 se regula el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones y a afiliarse a las mismas sin autorización previa.
- Convenio sobre Derecho de Sindicación y de negociación Colectiva, núm. 98, 1949<sup>36</sup>. El art. 1 dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra actos de discriminación antisindical; y el art. 2: *“Las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra actos de injerencia. Consagra el derecho a la negociación colectiva”*.

---

<sup>34</sup> Véase contenido del Convenio 29 sobre el Trabajo Forzoso en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)

<sup>35</sup> Véase contenido del Convenio 87 en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)

<sup>36</sup> Véase contenido del Convenio 98 sobre Derecho de Sindicación y de negociación Colectiva en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)

- Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, núm. 100, 1951<sup>37</sup>. Estipula que se debe garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre el trabajador masculino y femenino por un trabajo de igual valor. Así, establece en su art. 1a) lo que comprende el término remuneración y en el apartado b) la expresión de igualdad hombre y mujer por igual trabajo.
- Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, núm. 105, 1957<sup>38</sup>. Prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio. El art. 1 obliga a los Estado Miembros a suprimir cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación, núm. 111, 1958. El art. 1 define y trata la discriminación en el trabajo y lo que comprende dicho término. Y como referencia a nuestro país, hacer constar la firma y ratificación del Estado Español como estado miembro de la OIT de dicho Convenio núm. 111<sup>39</sup>, con fecha 26 de octubre de 1967, siendo publicado en el BOE nº.291 de 4 de diciembre de 1968.
- Convenio sobre la edad mínima, núm. 138, 1973<sup>40</sup>: Establece la edad mínima para la admisión al trabajo o empleo en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligro en 18 años (16 en determinadas condiciones), ofrece la posibilidad de establecer la edad mínima en 14 años (12 para trabajos ligeros) cuando la economía y los servicios educativos están desarrollados.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, núm. 182, 1999<sup>41</sup>. En el art. 2 define al niño como: *“toda persona menor de 18 años de edad”*. Establece las formas de trabajo infantil, incluidas la esclavitud o análogas, alude a la necesidad de librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, su rehabilitación e integración social. Dispone que se deberá garantizar el

---

<sup>37</sup> Véase en el Contenido del Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)

<sup>38</sup> Véase en el Contenido del Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)

<sup>39</sup> Véase el Contenido del Convenio 111 en: <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>

<sup>40</sup> Véase el Contenido del Convenio 138 en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283).

<sup>41</sup> Véase el contenido nº. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)

acceso gratuito a la educación básica, incluso si es posible a la formación profesional para los niños salvados de las peores formas de trabajo infantil.

Esquema nº. 3. Convenios que desarrollan principios y derechos fundamentales.

1930. Sobre el trabajo forzoso. nº. 29

1948. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. nº. 87

1949. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. nº. 98

1951. Sobre igualdad de remuneración. nº. 100

1957. Sobre la abolición del trabajo forzoso. nº. 105

1958. Sobre la discriminación empleo y ocupación. nº. 111

1973. Sobre la edad mínima. nº.138

1999. Sobre las peores formas de trabajo infantil. nº. 182

Fuente: Elaboración propia.

El Convenio sobre eliminación de la violencia y el acoso, en el mundo del trabajo, <sup>42</sup> núm. 190, adoptado el 21 de junio de 2019. Afirma que la violencia y el acoso en el mundo laboral pueden constituir un abuso de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades. Reconoce que las mujeres son las más expuestas a la violencia y al acoso laboral, especialmente las más vulnerables, o las que realizan trabajos nocturnos o son migrantes. Se adopta en diversas formas y causan un daño físico, psicológico, sexual o económico. El artículo 1.1 define, para este Convenio, la expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo y designa comportamientos y prácticas susceptibles de ser consideradas en tal sentido.

<sup>42</sup> Véase el contenido nº. 190 sobre Violencia y Acoso en el mundo del trabajo en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO)

## 5.- CONCEPTO Y OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE.

Como ya indiqué, el trabajo decente como concepto y programa fue introducido y promovido por la OIT en 1999. El director general de esa Organización, Juan Somavia, utilizó por primera vez la expresión de trabajo decente como parte del título del informe de la Memoria. La misma señala como objetivo principal: *“promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*. Planteando como objetivos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Viene a decir que los elementos del trabajo decente son: el empleo, la protección social y los derechos fundamentales de trabajo (la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil). Por tanto, es decente un empleo con derechos y sin discriminación, que tenga condiciones saludables (salarios y protección social). Y, además, la OIT recuerda que: *“el trabajo no es una mercancía y que la paz se basa en la justicia social”*, quedando excluido el trabajo infantil y forzoso que sufren muchos niños y personas en el mundo.

La OIT (2000) enfoca el trabajo decente bajo el prisma del desarrollo social. En su programa de acción establece los siguientes objetivos: un entorno propicio para el desarrollo social, erradicación de la pobreza, creación de empleo productivo y reducción del desempleo, integración social y aplicación y seguimiento.

El director regional adjunto de la OIT para América Latina y el Caribe, Virgilio Levaggi (2004), detalla el trabajo decente: *“como un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno”*. Dentro de los conceptos de la OIT el trabajo se define como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes y servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”*. El empleo es definido como: *“trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”*. Se refiere al

trabajo decente con los sinónimos empleo y trabajo, considera que es aquél que respeta los principios y derechos laborales fundamentales, tiene un ingreso justo, protección social y donde hay diálogo social.

La Confederación Sindical Internacional, en su congreso fundacional, 2006, dice que: “el trabajo decente no es un privilegio”, y considera que: *“el trabajo decente permitirá alcanzar los derechos del trabajo y una vida digna a quienes hoy no la tienen y, al tiempo, mantenerlos a quienes los han alcanzado y se ven sometidos, hoy, en los países desarrollados, a una fuerte ofensiva para deteriorarlos”*. Luciana Ghiotto (2016)<sup>43</sup> dice que: *“a partir del Programa de la CSI de 2006 esta noción aparece asociada a: justicia social, Estado, y diálogo social. Concluye que la CSI ubica el trabajo decente como el elemento más relevante dentro de su objetivo político, que es la construcción de una nueva globalización”*. Es esta Confederación la que promovió, desde el año 2008, la celebración del día Mundial del Trabajo Decente<sup>44</sup> que se celebra desde entonces el día 7 de octubre.

La ONU (2005) establece que los cuatro pilares del programa de Trabajo Decente son: la creación de empleo, la protección social, los derechos en el trabajo y el diálogo social, convirtiéndose en elementos centrales del Programa de la Agenda 2030 para el logro del desarrollo Sostenible (2015). Uno de los objetivos más innovadores es el objetivo 8, *“Trabajo Decente y Crecimiento Económico”*, insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente. Además, está ampliamente presente en la consecución de las metas de muchos de los otros 16 objetivos. También contiene un conjunto de indicadores relativos a ámbitos económicos, sociales, medioambientales e instituciones, para la comprobación del logro de este objetivo y sus metas.

---

<sup>43</sup> Véase en contenido en: <https://revistadesociologia.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/47321>

<sup>44</sup> Es una jornada que pretende sensibilizar acerca del trabajo decente y digno, y que tiene como claves reconocer un empleo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, un reconocimiento internacional en el mundo del trabajo por el logro de vidas dignas para los trabajadores del mundo y sus familias, a partir de la implementación del trabajo decente. Sindicatos de todos los países se unen y se movilizan, con el fin de llamar la atención tanto de poderes políticos y económicos, como sensibilizar a la sociedad sobre su importancia, con la finalidad de construir una nueva economía global que sitúe a las personas en primer término. Un mundo globalizado, con normas universales que regulen el trabajo y como se desempeña.

Sus principales objetivos o metas son: reducir la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y mayores sin formación-, mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad laboral y mejorar el acceso a los servicios y beneficios financieros para tener un crecimiento económico inclusivo, sostenido y sostenible que, junto con el empleo productivo en condiciones dignas, incide directamente en las condiciones de vida de las personas.

El trabajo decente dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartidismo (1996-2022 OIT).

Y además, en la Declaración del Centenario (OIT:2019), se reitera que: *“el trabajo no es una mercancía y el imperativo de lograr la justicia social, para dar un nuevo impulso a la OIT y forjar un futuro que brinde trabajo decente para todos”*, y su director General Guy Ryder (2019) manifestó: *“el trabajo decente para todos es la clave para la inclusión, la justicia social, la estabilidad y la paz”*.

## **6.- CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DECENTE.**

De la propia definición del trabajo decente que establece la OIT (1999), según un documento de trabajo elaborado por Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran y Joseph A. Ritter, es aquél que tiene: 1.- *Oportunidades de trabajo*: se refiere a la necesidad de que todas las personas que deseen trabajar encuentren ocupación, afirmando que no puede haber trabajo decente si no se tiene empleo. Incluye todas las actividades, tanto el trabajo por cuenta propia, trabajo no remunerado en la familia y el empleo asalariado, ya sea en la economía regular o en la informal. 2.- *Trabajo en condiciones de libertad*: bajo el principio de escoger libremente el trabajo, es decir no debe ser impuesto, y que, en el siglo XXI, se deben erradicar cualquier existencia de trabajo en servidumbre, en esclavitud y las peores formas de trabajo infantil. Así como la libertad del trabajador a afiliarse a organizaciones sindicales y a no sufrir discriminación. 3.- *“Trabajo productivo”*: tanto para los trabajadores y sus familias

(subsistencia aceptable), como para que las empresas sean productivas y los países tengan un desarrollo. 4.- *“Equidad en el trabajo”*: que los trabajadores tengan un trato justo y equitativo, oportunidades profesionales, libre de discriminación y con la posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. 5.- *“Seguridad laboral”*: sobre la necesidad de proteger la salud de los trabajadores, sus pensiones y los medios de vida, así como proporcionar protección en caso de enfermedad u otras eventualidades. 6.- *“Dignidad laboral”*: el trato de respeto de los trabajadores en el trabajo, que estos puedan expresar sus preocupaciones, participar en la adopción de decisiones sobre las condiciones en que desempeñan sus tareas, en defensa de sus intereses.

En la reunión tripartita de expertos de la OIT del año 2008, se elaboró una lista con las características fundamentales del Trabajo Decente: 1) Oportunidades de empleo; 2) Trabajo que se debería abolir; 3) Ingresos adecuados y trabajo productivo; 4) Horas de trabajo decentes; 5) Estabilidad y seguridad del trabajo; 6) Conciliación del trabajo y la vida familiar; 7) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; 8) Entorno de trabajo seguro; 9) Seguridad Social; 10) Diálogo social y representación; se completa, con una undécima, de contexto económico y social, 11) Entorno socioeconómico. Todas ellas constituyen los elementos que describen el nivel de trabajo decente existente.

La Agenda 2030, en el Objetivo 8, señala como características el trabajo que sea productivo, con ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, desarrollo personal e integración social.

## **7.- NUEVOS RETOS DEL TRABAJO DECENTE: LA SALUD MENTAL Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Tradicionalmente los riesgos laborales se han centrado en el carácter físico, no obstante, hay una realidad emergente que son los riesgos de carácter psicosocial que afecta a millones de trabajadores. La salud mental es un término que tiene una connotación negativa, se percibe como una enfermedad mental, y es considerada desde un plano individual como una realidad personal y particular del individuo. Así, el estrés, la ansiedad crónica, la depresión, la fatiga crónica se perciben como factores ligados a la personalidad del sujeto y a sus circunstancias



personales o familiares, no considerando su origen en el ámbito de la organización laboral, siendo ineludible su dimensión colectiva, pues la organización laboral a la que pertenezca un individuo es susceptible de generar o incrementar los riesgos psicosociales y enfermedades psicológicas y/o psicosomáticas en los trabajadores.

Estas dolencias tienen graves repercusiones en la producción empresarial, en costes sanitarios y sobre todo en la salud mental de las personas trabajadoras. Y son debidas a diversos aspectos: malas prácticas de organización y dirección del trabajo, a la intensidad laboral, niveles elevados de estrés, comportamientos adversos como la violencia y el acoso laboral o ciberacoso, fatiga informática, proceso de reestructuración empresarial, las nuevas demandas formativas ligadas a las nuevas tecnologías, los ritmos de trabajo, la nocturnidad o la turnicidad, la flexibilidad en los tiempos de trabajo, la temporalidad, la parcialidad o la digitalización, son alguno de ellos.

No es habitual que reciban un tratamiento equivalente a los riesgos de seguridad, higiene o ergonómicos, sin embargo, pueden ser enfrentados a través de herramientas de evaluación, planificación y protección preventivas que se aplican al resto de riesgos laborales. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, establece el deber empresarial de protección (artículos artº.14<sup>45</sup> y artº.15<sup>46</sup>) y una regulación jurídico-normativa.

Dada la problemática existente, tuvo lugar el 6 de junio de 2019 un Seminario bajo el lema “*Los nuevos retos del Trabajo Decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (ODS 3,5,8 y 10)*”. Se abordaron los riesgos de la salud mental y enfermedades psicológicas y/o psicosomáticas desde un plano preventivo. El obligado a prestar esta protección es el empresario, quien deberá diseñar instrumentos específicos, como los protocolos anti acoso. Otro aspecto tratado fue la tutela reactiva, con el objeto de establecer una regulación jurídico-normativa que, repare, castigue o sancione las posibles situaciones de acoso, con

---

<sup>45</sup> Véase el contenido del artículo 14. *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales en pág. 16 en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>.*

<sup>46</sup> Véase el contenido del artículo 15. *Principios de la Acción Preventiva en pp 16-17 en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>.*

el propósito de disminuir o extinguir las mismas. Otra cuestión planteada fue la perspectiva de género, concretamente la incidencia en ciertos colectivos como en el de las mujeres, con una mayor propensión a sufrir tecnoestrés (por el uso de las nuevas tecnologías), estrés (por no poder conciliar la vida familiar y laboral), así como a soportar en mayor medida las distintas manifestaciones de violencia sexual y acoso por razón de género, incluidas las prácticas de ciberacoso en el trabajo.

La Agenda 2030 de Naciones Unidas trata la protección de los riesgos psicosociales, la preservación y recuperación de la salud mental en las metas contenidas en: el ODS 3 La protección de la salud; ODS 5 La igualdad de género; ODS 8 El trabajo decente y en las metas del ODS 10 La igualdad de oportunidades.

Son los departamentos de RRHH de las empresas los que deben sensibilizar a los equipos de trabajo e impulsar la protección de los riesgos psicosociales, la preservación y recuperación de la salud mental.

## **8.- BRECHA DE GÉNERO.**

Es información conocida que, en general, en el trabajo las mujeres se encuentran en una posición menos favorable que los hombres, según el Informe Mundial sobre salarios 2018/2019: *“Qué hay detrás de la brecha salarial de género”*<sup>47</sup> (OIT:2019). El trabajo femenino presenta una triple discriminación: 1) Por un lado, el menor reconocimiento social de la mujer, que repercute en un menor reconocimiento del trabajo. No es novedosa la infravaloración del trabajo femenino por tres causas interconectadas: a) La consideración de que la función de las mujeres no es trabajar sino atender a la familia; b) la creencia que el trabajo femenino tiene un menor valor que el masculino; c) las mujeres se consideran más débiles y por tanto son víctimas de acoso e incluso violencia laboral. 2) Por otro lado, el trabajo femenino es aceptado dentro de unos roles sociales tradicionales, para que pueda dedicarse a su función natural, la maternidad. Y 3) A las mujeres se les sigue asociando a costes adicionales para las empresas. La OIT propone un

---

<sup>47</sup> Véase el contenido del informe en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf)

reparto a partes iguales no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre el Estado y la familia. La conciliación de la vida familiar y laboral ha sido un hecho histórico, ha representado una ayuda para hacerse cargo de las responsabilidades familiares, pero realmente no le es propicia, es una trampa para las mujeres. Otras discriminaciones pueden ser: la edad, discapacidad, origen, cultura, etc. En este sentido Juan Somavia (2014) dice: *“Si miramos por un cristal que sea sensible a las desigualdades de género, comenzaremos a distinguir configuraciones y diferencias en una trama tejida con ideas rígidas. Esta trama de desigualdad, no es decente. Las mujeres realizan trabajos no remunerados con mucha más frecuencia que los hombres, o reciben menor paga por igual trabajo, o lo que hacen ni siquiera se considera trabajo. Lo que queremos es cambiar la posición relativa de las mujeres respecto de los hombres, pero a la vez mejorar en general las opciones de unas y otros”*.

## **9.- RESEÑA DE LOS ORIGENES DEL TRABAJO DECENTE EN ESPAÑA.**

En primer lugar, señalar que España entre los años 1942-1956 estuvo fuera de la OIT, pues para formar parte de esta organización la normativa del país debía contemplar medidas para erradicar el trabajo forzoso. En 1967 el Estado español firma y ratifica el Convenio nº.111, relativo a la discriminación en materia de empleo u ocupación, con fecha 26 de octubre de 1967, (BOE nº291 de 4-12-68), ya citado anteriormente.

Después de la muerte de Franco y tras la caída del régimen franquista se produce un cambio y en 1975 se inicia un periodo de transición democrática, que culmina con la aprobación de la Constitución Española<sup>48</sup>, ratificada el 6 de diciembre de 1978 y que entró en vigor el día 29 de diciembre de 1978, refiere de forma implícita al trabajo decente en su articulado, así en el artículo 1.1 dice: *“... propugna como valores...la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*, el artículo 25, refiere a sanciones por acciones u omisiones y trabajo realizado bajo las penas privativas de libertad; y el artículo 35 sobre el deber y el derecho al trabajo de todos los españoles.

---

<sup>48</sup> Véase el contenido de la Constitución Española en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>. Artículo 1 (pág. 3); Artículo 25 (pág. 7); Artículo 35 (pág. 9).

Con la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/1995<sup>49</sup>, de 24 de marzo, se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que recoge los derechos y deberes laborales de los españoles (artículo 4 y 5). Actualmente regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>50</sup>.

## 10.- BREVE ANÁLISIS DEL MERCADO ESPAÑOL.

El mercado laboral español arrastra un importante desequilibrio estructural que provoca ciclos económicos con escasa productividad, aumentando la precariedad y agravando las diferencias sociales, territoriales y de género. Precario significa: “*de poca estabilidad o duración, que no posee los medios o recursos suficientes*”<sup>51</sup>. El trabajo precario<sup>52</sup> se podría definir más por lo que le falta que por lo que tiene. Una de sus características es la dualidad, por una parte, trabajadores con contratos indefinidos y mayor protección y otro grupo de trabajadores con contratos temporales, expuestos a la rescisión de los contratos temporales y el despido, este ajuste por la vía del empleo se denomina flexibilidad externa.

Otras características son la alta tasa de contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial involuntario, el fenómeno de los *Riders* y *la economía sumergida*, lo que contribuye a la existencia de precariedad laboral y salarial.

España registra una alta tasa de contratación temporal<sup>53</sup>, en el año 2020 registró el 24,7% una cifra muy alejada de la media europea que era de 13,6%, (informes 2019 y segundo trimestre 2020 EUROSTAT), situándose como el

---

<sup>49</sup> Véase el contenido del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo en: <https://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>. (Art. 4 y 5 en pág. 9657).

<sup>50</sup> Véase el contenido del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>.

<sup>51</sup> Diccionario de la lengua española, de la Real Academia Española 23ª ed.

<sup>52</sup> El trabajo es precario: cuando está condicionado por la ausencia de oportunidades de trabajo aceptables, de remuneración adecuada, de jornada laboral limitada, de estabilidad y seguridad en el empleo, de trato justo en la contratación y condiciones laborales, de protección social, de poder compatibilizarlo con la vida familiar y personal.

<sup>53</sup> Véase el contenido de la contratación temporal en:

<https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml>.

segundo país con una tasa de temporalidad más alta (24,7%) sólo por detrás de Montenegro (29,3%). Uno de los focos de temporalidad está en la propia Administración Pública donde la tasa asciende al 31,6%, por debajo el sector privado con un 24,6% (EPA primer trimestre 2021). Para revertir esta situación el Gobierno ha puesto en marcha la conocida como “*Ley de los interinos*” (Ley 20/2021 de 28 de diciembre). Según datos de la EPA, primer trimestre 2021, las mujeres son las que acumulan el grueso de estos contratos con un 25,2%, frente al 19,2% de los hombres. Los sectores más afectados son la sanidad con 15% y la hostelería con un 12%, le siguen el Comercio un 11% y la industria manufacturera con un 9%. Por regiones, la comunidad autónoma con mayor tasa es Extremadura, que registró un 35,2% seguida de Melilla con un 31,9%, la Región de Murcia con un 29,6% y Canarias con un 29,1%; a la cola Ceuta con el 17,6%, la Comunidad de Madrid un 19,5% y Cataluña un 21,8%.

El trabajo a tiempo parcial involuntario, no sólo conlleva menos ingresos, también menor protección social. En España, en el año 2020, la tasa de contratos a tiempo parcial<sup>54</sup> era del 10,4%, algo por debajo de la media europea de la UE (13,90%).

El salario medio anual por trabajador<sup>55</sup>, según el INE en 2020, fue de 25.165,51 €, existiendo una diferencia considerable entre el salario de las mujeres que asciende a 22.467,48 € y el de los hombres que asciende a 27.642,52 €. Los salarios más elevados corresponden al País Vasco (30.224,16 € anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (28.829,06 €) y Comunidad Foral de Navarra (27.995,96 €). Estas tres comunidades, junto con Cataluña (27.100,11 €), presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional. Los más bajos, Extremadura (20.479,30 €), Canarias (21.631,17 €) y Andalucía (22.323,85 €).

---

<sup>54</sup> Véase el contenido en:

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925461713&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925461713&p=1254+35110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param3=1259924822888).

<sup>55</sup> Véase el contenido del salario medio anual en nota de prensa:

[https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

El salario medio de los trabajadores a tiempo completo fue de 28.881,22 € frente a los 11.642,50 € de los trabajadores a tiempo parcial; en los contratos indefinidos tuvieron un salario medio anual de 26.623,93 € frente a los 19.228,47€ para los contratos de duración determinada.

El fenómeno de los *Riders*, los repartidores de plataformas virtuales en la denominada economía colaborativa, que formalmente son autónomos, lo que les excluye de la protección laboral.

El caso de mayor precariedad se centra en la economía sumergida, no existiendo control de sus condiciones de trabajo, su protección jurídica es inferior a la de los falsos autónomos. Así como las horas extraordinarias no declaradas, y por tanto no retribuidas, ni compensadas con descanso equivalente.

Destacar el impulso que ha supuesto las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el año 2019. El Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre fijó el salario mínimo en 900 €/mes <sup>56</sup>. En el año 2020, el Real Decreto 231/2020 de 4 de febrero, establece una subida del SMI, que se complementa con un aumento de más del 5,5%, quedando su cuantía establecida en 950 €/mes; asimismo el Real Decreto Ley 38/2020 prorrogó el SMI de 950 €/mes durante 2021 temporalmente debido a la terrible situación derivada de la pandemia, que atravesaban las empresas. Y en el año 2021, el Real Decreto 817/2021 aprobó la subida de SMI a 965 €/mes. En el año 2022, el Real Decreto Ley 152/2022 fija el SMI en 1.000 €/mes. Estas medidas suponen un avance para que el SMI se sitúe en el 60% del salario medio de España, tal y como recomienda la Carta Social Europea revisada y ratificada por España en el mes de junio del año 2021. Supone un impacto positivo en el Sistema de la Seguridad Social.

La ministra de Trabajo y Economía Social en septiembre del año 2021<sup>57</sup>, ha tenido un encuentro bilateral con su homólogo en Estados Unidos, el secretario de trabajo Martín J. Walsh, quien manifestó que: “*el salario mínimo supone: más*

---

<sup>56</sup> Véase el contenido pág.139 en:

<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf>

<sup>57</sup> Véase el contenido en la nota de prensa de Presidencia del Gobierno de España:

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/200921-empleo-decente.aspx>

*participación, más consumo, más dinero para la gente*". La reunión tuvo como prioridad superar los efectos económicos y sociales de la pandemia, especialmente en los colectivos de mujeres y jóvenes que la están sufriendo de forma más acentuada. Otros temas fueron la negociación colectiva, la temporalidad en el empleo, los contratos formativos o la subcontratación, destacando la importancia del diálogo social y el poder contar con organizaciones sindicales robustas. Ambos titulares de trabajo han acordado que sus equipos mantengan un canal de colaboración para seguir tratando la evolución del salario mínimo, la economía en las plataformas digitales, el diálogo social y la negociación colectiva, para alcanzar el trabajo decente.

El paro en nuestro país ha tenido siempre baremos muy elevados. Según la Encuesta de Población Activa del primer trimestre del año 2022 del INE<sup>58</sup>, el paro sube en 70.900 personas, situándose el número de parados en 3.174.700. La tasa de paro aumenta y se sitúa en 13,65%. Afectando en mayor medida a las mujeres, al elevarse la tasa hasta el 15,44% frente al 12,04% en el caso de los hombres. También se acusa más en Ceuta (29,21%), Melilla (22,12%), Canarias (20,30%) Andalucía (19,43%), Extremadura (18,98%) e Islas Baleares (18,03%) y con menor tasa el País Vasco (8,69%).

La agricultura, la ganadería y la pesca son un motor económico importante en nuestro país, además de una actividad vertebradora del territorio. El sector agroalimentario ha sido clave para asegurar el abastecimiento de alimentos durante la pandemia. Son actividades que se realizan en el medio natural y en zonas rurales, la mejora de su competitividad es esencial para conservar el medio ambiente, para su regeneración y uso de generaciones futuras.

Uno de los principales desafíos reside en incrementar el peso de la industria e impulsar la inversión en I+D y la actividad innovadora, para que la economía sea más competitiva y que se acerque a la media europea.

El turismo es otro de los sectores con un importante peso económico en nuestro país, y constituye la principal actividad económica y fuente de empleo en

---

<sup>58</sup> Véase el contenido de la tasa de paro en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0122.pdf>



algunas regiones. En 2019 representó el 12,4% del PIB y generó 2,72 millones de empleos, lo que supone el 12,9% del empleo total de la economía. Canarias genera en torno al 40% del empleo y alrededor del 35% de su PIB. En el año 2020<sup>59</sup> representó el 5,5% del PIB, casi siete puntos menos que en 2019, y generó 2,23 millones de puestos de trabajo con la ayuda de los ERTE, el 11,8% del total. En el año 2021<sup>60</sup> representó el 7,4%. Ha contribuido en esta mejoría el turismo interior, destacando comunidades como Asturias, Galicia, Cantabria, las dos Castillas, Extremadura, Navarra y Aragón. No obstante, se siguieron notando los efectos de la crisis sanitaria por la sexta ola de la pandemia con la variante ómicron en destinos como Cataluña, Madrid, Baleares, Canarias, La Comunidad Valenciana y País Vasco, más dependientes del turismo internacional. El modelo turístico español se enfrenta al gran reto de la sostenibilidad. Es preciso fomentar un turismo respetuoso con el ecosistema, que genere empleo e ingresos en la población autóctona, con el mínimo impacto sobre el medio ambiente. La Organización Mundial de Turismo define los indicadores que hacen referencia al turismo sostenible: consumo de electricidad y energía, consumo de agua dulce y producción de residuos. Un hotel sostenible es aquél que dispone de medidas orientadas a reducir la huella de carbono, el consumo eléctrico y de agua, la conservación de los recursos naturales, de la flora y la fauna, potenciando la economía local.

Se puede afirmar que España cumple las condiciones básicas de diálogo social, dependiendo del momento tiene más o menos éxito la política de diálogo social y búsqueda de acuerdo con los sindicatos más representativos. En general: los sindicatos son fuertes e independientes, con una baja afiliación, existe voluntad política de diálogo social, se respetan los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, y hay apoyo institucional al diálogo.

Un paso más, en la contribución del trabajo decente, es la labor que desarrolla el Defensor del Pueblo. Designado por las Cortes Generales con

---

<sup>59</sup> Véase el PIB del turismo de 2020 en:

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736169169&menu=ultiDatos&idp=1254735576863](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736169169&menu=ultiDatos&idp=1254735576863)

<sup>60</sup> Véase el PIB del turismo de 2021 en: <https://www.rtve.es/noticias/20220113/pib-turistico-cayo-428-2021-bajo-niveles-2003/2255021.shtml>



competencias para defender los derechos fundamentales y libertades públicas. Recibe numerosas quejas sobre prestaciones previstas en el sistema de Seguridad Social, en su mayoría pensiones de jubilación, prestaciones y subsidios por desempleo, sobre prestaciones por incapacidad, pensiones de viudedad y no contributivas. En menor medida cuestiones relativas a cotización y recaudación a la seguridad social internacional. Puede contribuir a la defensa de los derechos de libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga. En este sentido goza de competencia para interponer recursos de inconstitucionalidad (artº.162.1 a) CE) y de amparo (artº.162.1 b) CE) y puede supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales (artº.54 CE).

La pandemia por Covid-19 ha provocado una grave crisis, incrementando la tasa de desempleo, particularmente del juvenil y un aumento del empleo precario. La puesta en marcha de los ERTES ha evitado que miles de empresas quiebren, así como también han protegido a millones de trabajadores. Para afrontar diferentes retos el Gobierno a través de la Secretaría de Estado del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, con fecha 1-07-2021, ha elaborado una *“Estrategia de Desarrollo Sostenible. Un proyecto de país para hacer realidad la Agenda 2030”*<sup>61</sup>. Dentro del octavo objetivo se plantea un diagnóstico del mercado laboral español y una política aceleradora para dar calidad y estabilidad al empleo estableciendo unas prioridades de actuación para la consecución de unas metas a alcanzar para el año 2030. Las mismas se han estructurado en dos bloques, reforma del Estatuto de los Trabajadores y políticas activas de empleo, que deberán abordarse hasta 2024 y otras al 2030, haciendo referencia a la contribución de las Comunidades Autónomas y entidades locales<sup>62</sup>.

---

<sup>61</sup> Véase el contenido de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Proyecto de País en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf>

<sup>62</sup> Véase el contenido de las metas y la contribución de CCAA y entidades locales en: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf> (pp.146-151).

## **11.- OBJETIVO 8. PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.**

La Agenda 2030 coloca al trabajo decente en el centro de las políticas. Para llevar a cabo un desarrollo sostenible establece cuatro elementos centrales, que resultan ser los cuatro pilares del trabajo decente: la creación de empleo digno, la protección social, los derechos del trabajo y el diálogo social.

El ODS 8 está directamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía. Plantea unas metas y unos indicadores que buscan mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad laboral, reducir la tasa de desempleo, especialmente para los jóvenes y mayores sin formación, el acceso a los servicios financieros, con un empleo productivo y en condiciones dignas, para conseguir un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible. Una suma de esfuerzos que contribuirán a mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo de millones de personas y sus familias en todo el mundo.

La generación de trabajo decente desempeña un papel fundamental, ya que sus avances y resultados apoyan transversalmente la consecución del resto de los objetivos.

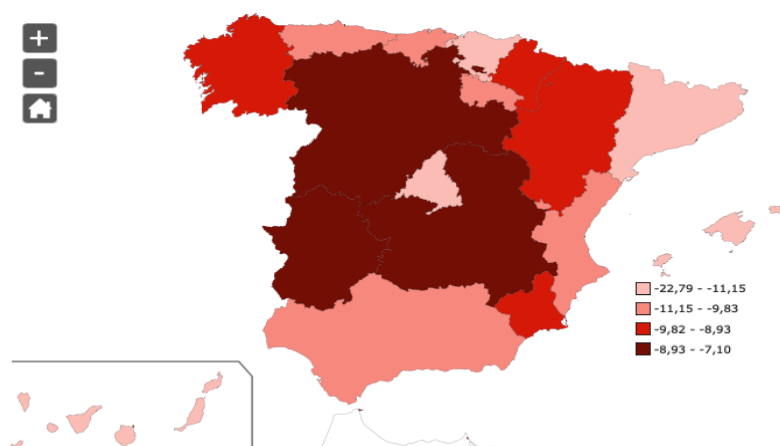
Particularmente se relaciona con la reducción de la desigualdad (ODS10), la promoción de la paz, la justicia y las instituciones fuertes (ODS16), la erradicación de la pobreza y el hambre (ODS 1 y 2), la promoción de la buena salud y el bienestar e igualdad de género (ODS 3 y 5) y la educación de calidad (ODS4). Implementar este objetivo implica generar un crecimiento económico, haciendo hincapié en el mundo del trabajo desde un punto de vista de justicia social.

## 12.- ANÁLISIS DEL ODS 8 EN ESPAÑA. METAS E INDICADORES.

*Meta 8.1. "Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados".*

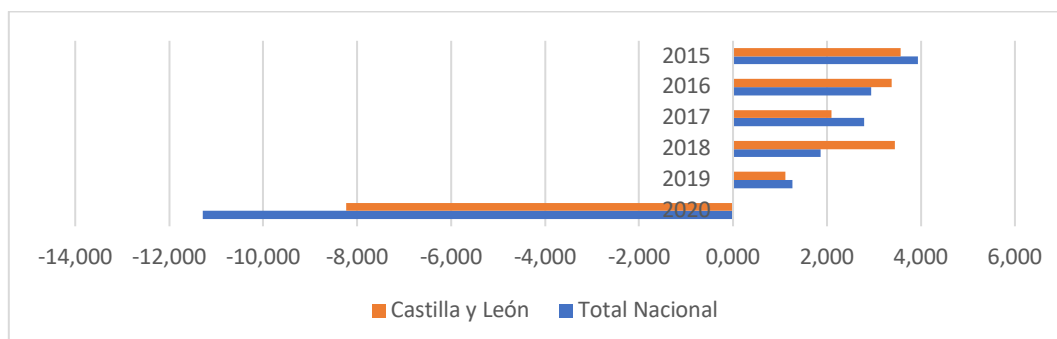
En el año 2020, en España, la tasa de crecimiento anual del PIB <sup>63</sup> ha sufrido un descenso del -11,291%. Las Islas Baleares (-22,794%) e Islas Canarias (-18,956%) con mayor incidencia, siendo menor en Extremadura (-7,097%), Castilla-La Mancha (-8,085%) y Castilla y León (-8,232%), teniendo como causa la pandemia del COVID-19. Unos resultados muy inferiores a la meta establecida del 7%.

Mapa nº. 1. Representación PIB por Comunidades Autónomas. Año 2020.



Fuente: INE

Gráfico nº. 1. Evolución anual del PIB Nacional y Comunidades Autónomas (%).



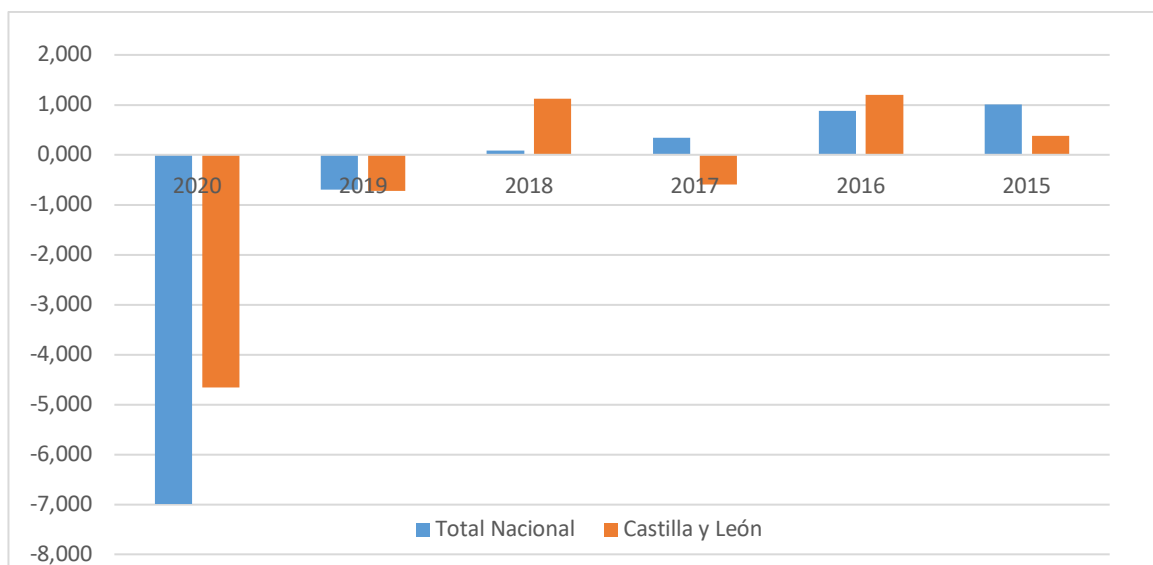
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE

<sup>63</sup> Crecimiento económico per cápita: el aumento de la renta nacional o PIB por persona de un país (valor de bienes y servicios finales). El PIB per cápita: es un indicador, para medir el estado de bienestar de un país. Mide la relación existente entre el nivel de renta de un país y su población.

*Meta 8.2. “Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra”.*

La productividad <sup>64</sup>nacional ha sufrido un descenso hasta alcanzar números negativos, en 2019 (0,699) y 2020 (-6,994%) y en Castilla y León en el año 2019 (-0,719%) y en 2020 (-4,664%).

Gráfico nº. 2. Tasa de crecimiento anual de la productividad (%).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

*Meta 8.3 “Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros”.*

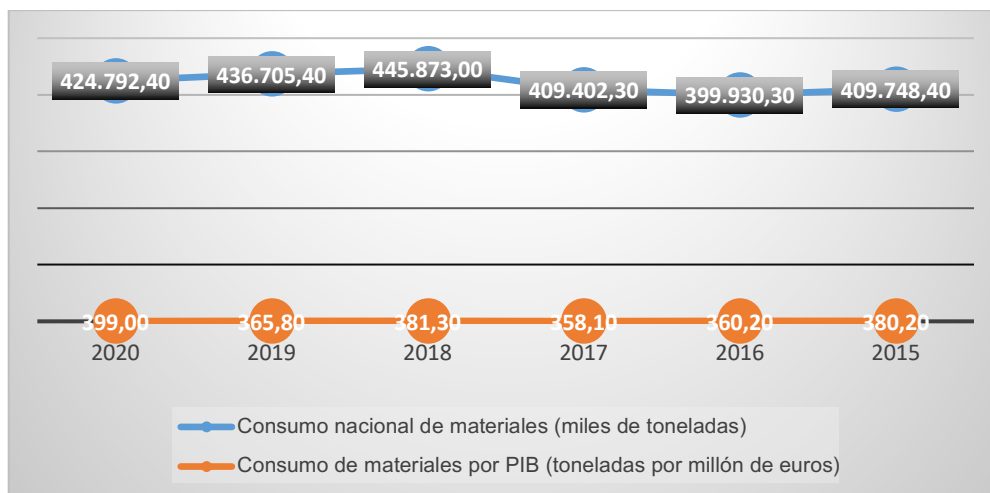
El impacto de la pandemia dio lugar a una evolución sin precedentes. La producción mundial por hora trabajada aumentó un 4,9% en 2020, pero también dio lugar a un menor número de horas trabajadas, registrándose enormes pérdidas y destrucción, siendo las empresas pequeñas las más perjudicadas, frente a las empresas más grandes. A nivel nacional no se dispone de datos.

<sup>64</sup> Productividad laboral, es un indicador de la eficiencia de la mano de obra de un país. Proporciona una medida de la producción media generada por trabajador (o por hora trabajada).

*Meta 8.4 “Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados”.*

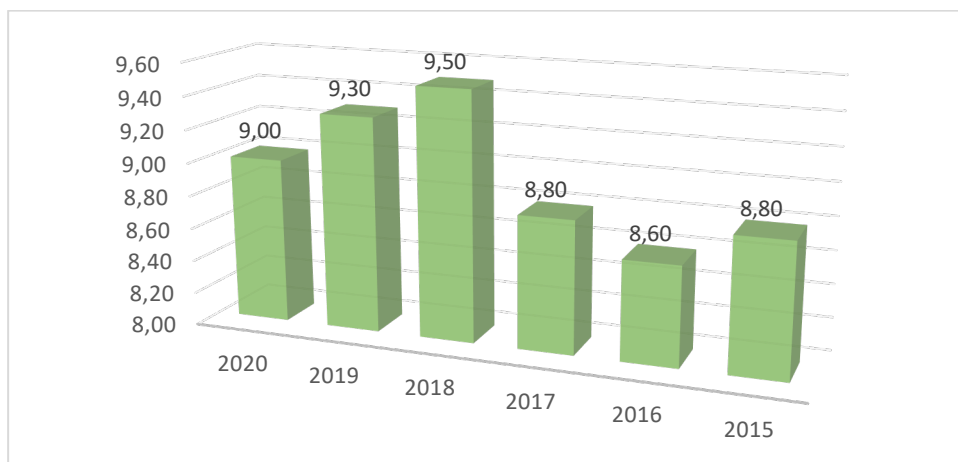
En el año 2020 el consumo nacional de materiales fue de 424,8 millones de toneladas, la productividad de materiales o cantidad de PIB alcanzó los 2.506,2 euros por tonelada y el consumo de materiales por habitantes se situó en 9 toneladas, lo que supuso una disminución respecto de 2019.<sup>65</sup>

Gráfico nº. 3. Consumo de material interno (miles de toneladas). Consumo material por PIB (toneladas por millón de euro).



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE

Gráfico nº. 4. Consumo de material per cápita (toneladas per cápita).



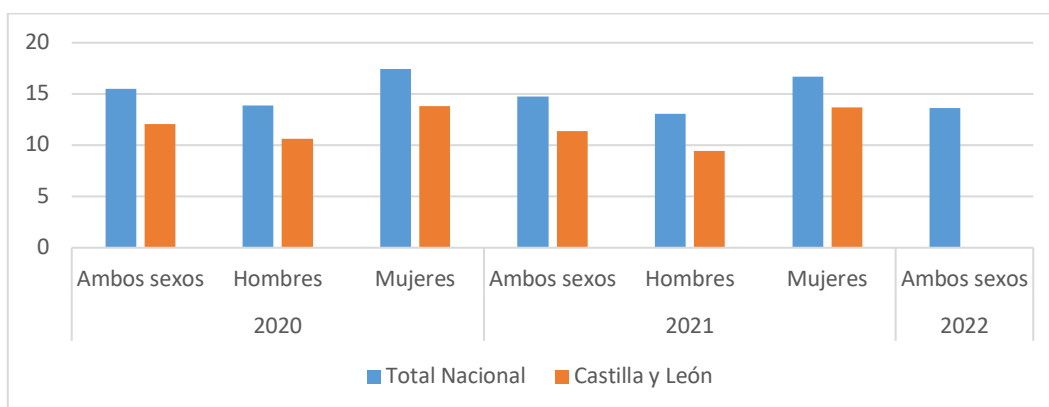
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del INE

<sup>65</sup> Véase el contenido del indicador 8.4.2 en nota de prensa de 13 de diciembre de 2021: [https://www.ine.es/prensa/cma\\_2020\\_fm.pdf](https://www.ine.es/prensa/cma_2020_fm.pdf).

*Meta 8.5 “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.*

En el año 2020 la tasa nacional de parados se situaba en el 15,53%, en el 2021 fue del 14,78%. Siendo en Castilla y León del 12,06% (año 2020) y el 11,40% (año 2021). La EPA del INE del primer trimestre de 2022 <sup>66</sup> sitúa la tasa nacional en el 13,65%, lo que supone un descenso respecto del año anterior.

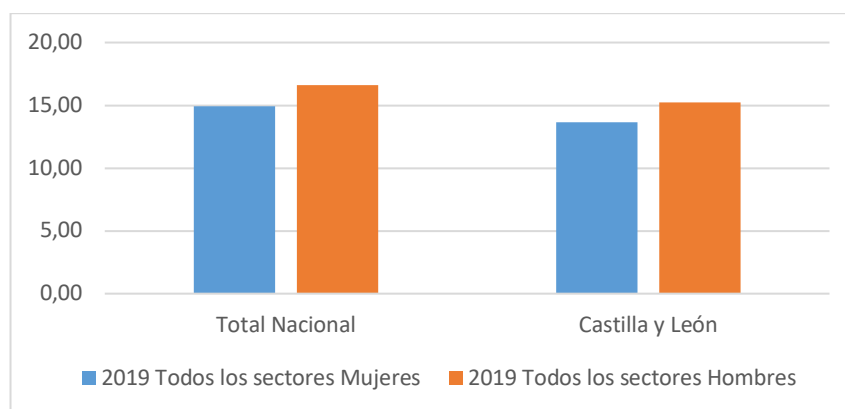
Gráfico nº. 5. Tasa anual del paro (%).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

En el año 2019 el salario medio, por hora nacional, es más alto para los hombres, ascendiendo a 16,63 €, frente al de las mujeres que se sitúa en 14,92 €. En Castilla y León el salario medio por hora es más bajo que el nacional, siendo también más alto para los hombres 15,21 € y 13,66 € para las mujeres.

Gráfico nº. 6. Salario medio por hora mujeres y hombres nacional y en Castilla y León (€).



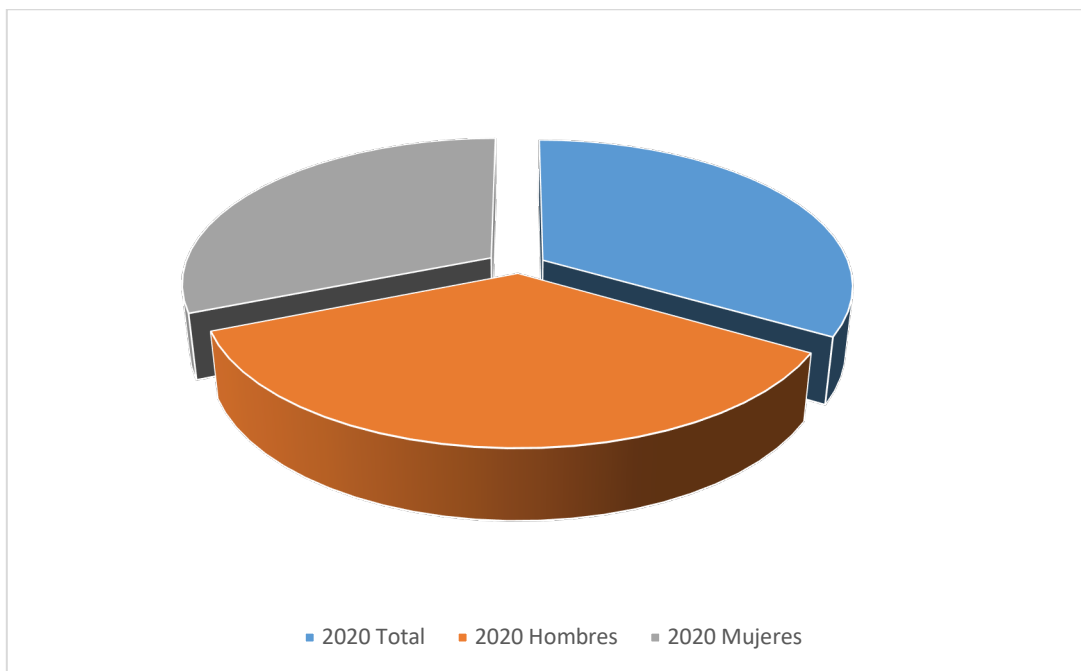
Fuente: Elaboración propia con datos del INE

<sup>66</sup> Véase el contenido de parados según EPA primer trimestre de 2022 en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0122.pdf>.

*Meta 8.6 “De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios, ni reciben capacitación”.*

En ese sentido, se puede resaltar que en España en el año 2020 el 13,88% de los jóvenes entre 15 y 24 años ni estudia o recibe formación ni trabaja, siendo mayor en los hombres (14,77%) que en las mujeres (12,93%).

Gráfico nº. 7. Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (%).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE

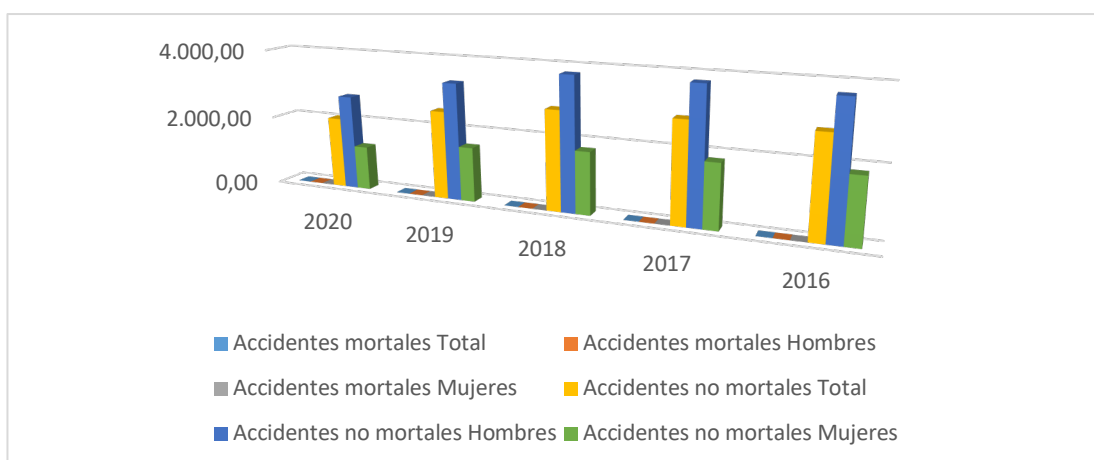
*Meta 8.7 “Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.”*

Es importante destacar que en el año 2012 había 168 millones de niños trabajadores en todo el mundo (100 millones niños y 68 millones de niñas). El trabajo infantil peligroso se ha reducido a la mitad, no obstante, existen 85 millones de niños involucrados en trabajos peligrosos. Y, alrededor de 21 millones de personas en el mundo son víctimas de trabajo forzoso (11,4 millones de mujeres y niñas y 9,5 millones de hombres y niños). Por lo que se recomienda ratificar el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. A nivel nacional no se dispone de datos.

*Meta 8.8 “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, y las personas con empleos precarios”.*

En España cada año aumenta el número de personas que mueren a causa de lesiones o enfermedades en el trabajo. Las malas prácticas en seguridad laboral repercuten en el PIB bruto anual. Por lo que se recomienda emprender acciones que supongan una mayor prevención en las condiciones laborales, para que el trabajo sea más seguro y saludable.

Gráfico nº. 8. Accidentes mortales y no mortales por cada 100.000 trabajadores por sexo (% y nº.).

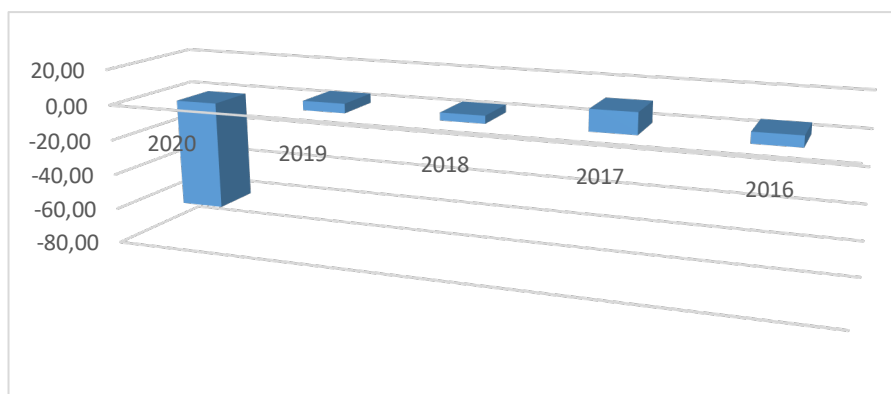


Fuente: Elaboración propia con datos del INE

*Meta 8.9 “De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales”.*

El turismo es una de las fuerzas motrices del crecimiento económico del país.

Gráfico nº. 9. Tasa de crecimiento del PIB generado por el turismo (%).



Fuente: Elaboración propia con datos del INE



*Meta 8.10 “Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos”.*

En España en el año 2020 la tasa de sucursales bancarias por cada 100.000 adultos ascendía al 47%. Y un 97% de los adultos (a partir de 15 años de edad) tiene una cuenta en un banco, institución financiera u otros.

*8.a “Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio”.*

España, dentro de la iniciativa de “Ayuda para el Comercio” de 2017, ha destinado un desembolso de 319.257,34 € para compromisos comerciales.

*8.b. “De aquí a 2030, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo”.*

Destacar la Iniciativa el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT. En España se han puesto en marcha una serie de estrategias para el empleo de jóvenes.

Tabla nº.1. Gasto total de fondos públicos en programas y prestaciones

	2022	2021	2020	2019	2018
En programas de protección social y de empleo como proporción de los presupuestos nacionales. Porcentaje	49,80	48,60	50,30	50,30	50,30
En programas de protección social y de empleo como proporción del PIB. Porcentaje		18,40	16,50	14,90	15,40
En pensiones. Miles de millones de euros.	171.140	163.297	144.834	144.834	144.834
En otras prestaciones económicas. Miles de millones de euros	20.974	20.623	14.385	14.388	13.512
En otros servicios sociales y promoción social. Miles de millones de euros.	6.179	5.201	2.631	2.630	2.408
En fomento del empleo. Miles de millones de euros.	18,40	16,50	14,90	15,40	15,40
En desempleo. Miles de millones de euros.	22.457	25.012	17.702	17.702	17.702

Fuente: Elaboración propia con datos del INE

### 13.- CONCLUSIONES

El trabajo es una parte muy importante en la vida de las personas. Para que este sea decente debe contener una serie de características fundamentales: la existencia de oportunidades de trabajo, que éste sea productivo, en condiciones de libertad, con un trato justo e igualitario, que garantice la salud, la seguridad, la dignidad, la equidad, por último, y muy especialmente, el derecho y la necesidad de los trabajadores de ser tratados con respeto y dignidad en sus puestos de trabajo.

No obstante, el trabajo decente es un concepto en constante evolución. Los antecedentes se remontan a la Constitución de la OIT (1919). Posteriormente la Declaración de Filadelfia (1944) significó una mejora en las condiciones de trabajo de muchas personas. Más tarde, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) supuso el primer referente de protección social, al reconocer el derecho a la seguridad social, a los seguros por desempleo, invalidez o enfermedad profesional entre otros. Por su parte la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) recoge una serie de normas en contra de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Para combatir el hambre y la pobreza se aprobaron los primeros objetivos internacionales recogidos en la Declaración del Milenio (2000), son precursores de la Agenda 2030. Avanzando en la consecución del trabajo decente destacar los Programas de Trabajo Decente por país (2004), que sirven para promover el desarrollo de los objetivos nacionales, o el apoyo de regiones dentro de un país.

La globalización transformó la economía, trajo consigo prosperidad y beneficios. También produjo problemas, abusos en el empleo e injusticias sociales. La "*Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*" (2008) persigue empleos dignos y una explotación de los recursos de forma sostenible, que no comprometa a las generaciones venideras.

El trabajo decente está en el centro de las políticas de la OIT y ahora de también de la ONU con la aprobación de la Agenda 2030, un programa que tiene como fin lograr la paz en el mundo, dispone de 17 objetivos de desarrollo

sostenible. Su reto prioritario es la Erradicación de la Pobreza (ODS1), siendo el principal instrumento para su consecución el ODS 8: El trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo y sostenible.

En materia de igualdad laboral por razón de sexo se ha conseguido un avance considerable, no obstante, la experiencia ha demostrado que la conciliación laboral y familiar ha cristalizado aún más el rol de género donde la figura femenina se vincula como proteccionista del hijo o de cuidados de mayores. Para conseguir un gran avance es preciso construir figuras neutras y un reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres de forma equitativa. Supone también un desafío el trabajo doméstico, minusvalorado social y económicamente, sin embargo, muy vinculado al bienestar y cuidado de mayores, donde la mayoría son mujeres. Recordar la reflexión de la OIT (2019): *“El mundo del trabajo empieza en el hogar”*.

Otros retos importantes son: la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio, aunque existan normas internacionales que lo prohíban, lamentablemente sigue habiendo prácticas en formas diferentes como la esclavitud por deudas; la erradicación del trabajo infantil, que afecta a millones de niños (una de las metas prioritarias de la Agenda 2030); fomentar un turismo sostenible, es preciso desarrollar una actividad respetuosa con los recursos naturales, con mínimo impacto medioambiental, explotando los recursos por debajo del límite de renovación, conservando el ecosistema y potenciando la economía local.

La pandemia del Covid-19 ha traído una crisis humanitaria y económica sin precedentes. Ha provocado daños en la salud y lo que es peor una gran pérdida de vidas humanas. En el mundo del trabajo ha habido un aumento del desempleo, pérdida de ingresos (trabajadores/empresas), agravando las desigualdades económicas y sociales. Ha quedado demostrado que los más pobres y vulnerables son los más perjudicados, siendo necesaria la adopción de políticas adecuadas para evitar el aumento de la desigualdad. Esta pandemia ha resaltado la importante relación entre lo económico, lo social y medioambiental, una eco-dependencia de los seres humanos y el respecto de la naturaleza.

En cuanto al mercado laboral español, presenta un desequilibrio estructural, con ciclos de escasa productividad. El fenómeno Riders y la economía sumergida, contribuyen a la existencia de precariedad laboral y salarial. Una parte de los trabajadores con contratos indefinidos (mayor protección) y otros con contratos temporales (expuestos a su pérdida y a una menor protección). Siendo uno de los países europeos con mayor índice de temporalidad; la tasa más alta se registra en el Sector Público. Para revertir esta situación se ha aprobado la conocida “Ley de los interinos”.

El trabajo a tiempo parcial afecta principalmente a las mujeres, que trabajan menos horas, reciben un menor salario, reduciendo la probabilidad de promoción y de ascenso en las empresas.

La tasa de paro tiene un porcentaje muy elevado, afectando más a los jóvenes y a las mujeres. Otros fenómenos son los falsos autónomos y la economía sumergida.

Las actividades principales son el turismo, la agricultura, la ganadería y la pesca, destacando la gran importancia de la actividad agroalimenticia durante la pandemia. Y uno de los retos el incremento de la industria y el turismo sostenible.

Las metas del ODS8 no se cumplen, sufriendo su logro un retroceso como consecuencia de la crisis que ha provocado la pandemia de la Covid-19. En algunos casos ha supuesto un descenso, hasta alcanzar números negativos, así los demuestran los indicadores del PIB y la productividad. El número de parados aumentó, principalmente entre jóvenes de 15 a 24 años, que ni estudian, ni trabajan. Y el turismo, una de las fuerzas motrices del país, sufrió un descenso alcanzando números negativos, incidiendo en unas comunidades más acusadamente (como en las islas) cuyos ingresos principalmente son turísticos.

Concluyendo, son muchos los aspectos que inciden en el trabajo decente, su logro está todavía muy lejos, incluso en los países más desarrollados. El futuro para su consecución tiene un escenario complejo, con la existencia de una crisis económica y sanitaria ocasionada por la pandemia, que se ha visto incrementada por la reciente guerra en Ucrania.

## BIBLIOGRAFIA.

Anker, Richard y otros (OIT:2003) “*La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*”. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, núm. 2, p 1 y pp.168 a 169. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00172.x>

CSI. Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Congreso fundacional. Viena. <http://portal.ugt.org/actualidad/2011/septiembre/Manifiesto%20conjunto%20UGT%20y%20CCOO%20jornada%20mundial%20del%20trabajo%20decente%20.pdf>

Declaración Palacio de St James. <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un/preparatory-years#st.james>.

España. Constitución Española. BOE nº.311, 29 de diciembre de 1978, p.3, art.1.1; p. 7, art.25; p.9, art.35. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>.

España. Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. Un Proyecto de país para hacer realidad la Agenda 2030. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Secretaría de Estado para la Agenda 2030. Centro de Publicaciones. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/eds-cast-acce.pdf>

España. Instituto Nacional de Estadística (2020-2021-2022) Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. <https://www.ine.es/dyns/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>

España. Instrumento de Ratificación. BOE de 30 de abril de 1977, nº.103, pp.9343 a 9347. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. <https://boe.es/buscar/pdf/1968/BOE-A-1968-1411-consolidado.pdf>.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE, 10 de noviembre de 1995, nº.269, pp.1 a 40. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>.

España. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Secretaría de Estado para la Agenda 2030. Directrices Generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/directrices-gen-eds.pdf>

España. Plan de Recuperación, transformación y Resiliencia, 27 de abril de 2021. [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf)

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. BOE nº.255, de 24 de octubre de 2015, pp.1 a 93. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Ghiotto L. (2016) Las representaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) sobre el trabajo decente: un análisis del horizonte utópico sindical en la globalización. Revista de Sociología n°. 31 pp.117-134.

<https://anuariocdh.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/47321/49364>

Gil y Gil, José Luis (2020). “El Trabajo Decente como Objetivo de Desarrollo Sostenible”, Revista jurídica de los Derechos Sociales, enero-junio, vol. 10 núm. 1/2020.

[https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4539/3937](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4539/3937)

OIT Constitución, 1919

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907)

OIT. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, n°.98, 1949.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098).

OIT. Convenio sobre igualdad de remuneración, n°. 100, 1951.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100).

OIT. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso n°. 105, 1957.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105).

OIT. Convenio sobre la edad mínima n°.138, 1973

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283).

OIT. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

n°.87,1948.[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232).

OIT. Convenio sobre la política del empleo n°. 122, 1964

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122).

OIT. Convenio sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo n°. 190. 2019.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C190:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO)

OIT. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil n°. 182, 1999.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182).

OIT. Covid-19. 2020. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_739995/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_739995/lang--es/index.htm)

OIT. Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Ginebra, junio 1998. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf).

OIT. Declaración del Centenario para El Futuro del Trabajo. Ginebra, junio 2019. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/declaracionSkills.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declaracionSkills.pdf)

OIT. Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT. Philadelphia, 1944. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>.

OIT. Declaración sobre Justicia social para una globalización equitativa. Ginebra, junio, 2008. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/declara\\_justiciasocial.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/declara_justiciasocial.pdf)

OIT. Memoria de la Conferencia. Ginebra, junio 1999. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

OIT. Pacto Mundial para el Empleo. Ginebra, 19 de junio 2009. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115078.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf).

OIT. Programas de Trabajo Decente por país de la OIT. Ginebra, 2005. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_561028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf).

OIT. Resolución El Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la Covid-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Ginebra 2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_806097.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf).

ONU (1995). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, marzo, Copenhague, 1995. <https://www.un.org/es/conferences/social-development/copenhagen1995>.

ONU (2015). Resolución Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 2015. [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_es.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf)

ONU. Conferencia sobre el Desarrollo Sostenible, Río de Janeiro, 2012. <https://www.cepal.org/es/eventos/conferencia-naciones-unidas-desarrollo-sostenible-rio20>.

ONU. Conferencia sobre la Organización Internacional, junio de 1945, San Francisco, California. <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un/san-francisco-conference>

ONU. Cumbre Mundial “Implementación y seguimiento de los acuerdos de la Cumbre Social – Post Ginebra 2000”.

[https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DerechosMujeresyNinas/Cumbre\\_DesarrolloSocialCopenhague.pdf](https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/DerechosMujeresyNinas/Cumbre_DesarrolloSocialCopenhague.pdf).

ONU. Declaración de los Derechos Humanos, 1948.

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf).

ONU. Declaración del Milenio septiembre de 2000.

<https://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>.

ONU. Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante el Covid-19.

Abril, 2020. [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES\\_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf)

ONU. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York, 1966: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>.

OTI. Conferencia. Montreal, 1946.

[https://www.ilo.org/public/libdoc/ILO\\_Chronology/46B09\\_11\\_span%2817-35%29.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ILO_Chronology/46B09_11_span%2817-35%29.pdf).

OTI. Conferencia. París, 1945.

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09656/09656%281945-27%29.pdf>

OTI. Convenio sobre el trabajo forzoso núm.29, 1930.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029).

Universidad Carlos III de Madrid. Los Nuevos Retos del Trabajo Decente: La salud Mental y los Riesgos Psicosociales. De los coordinadores Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima. Primera Edición: febrero 2020. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29725/nuevos\\_retos\\_trabajo\\_2020.pdf](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29725/nuevos_retos_trabajo_2020.pdf).

Universidad de León. Master Universitario sobre El trabajo Decente: Una aproximación al caso español. Curso 2017/2018.

<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/12606/Gonz%20E1lez%20Nieto,%20Iv%20E1n.pdf;jsessionid=D2DB179489D96EAE061F0A5EA096D0C?sequence=1>

Universidad Juan Carlos III de Madrid. ODS 8. Trabajo Decente y las aportaciones de la Comunidad Internacional. (2020). Colección electrónica: Instituto de Estudios Internacionales y Europeos Francisco de Vitoria. Nº. 12. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/30340/monografias\\_12\\_IFV\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/30340/monografias_12_IFV_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Virgilio Levaggi. “¿Qué es el trabajo decente? Noticia, 2004.

[https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm).