

ARGUMENTARIO

“ Trabajo digno por derecho”

1. Contextualización.
2. Conceptualización: trabajo digno por derecho, no como privilegio
3. Contribuciones:
 - a. Reforma Laboral 2022
 - b. Agenda 2030 - ODS 8
 - c. Papa Francisco, [*Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT*](#) 2021
 - d. Iglesia por el Trabajo Decente (ITD)
4. El trabajo digno desde las Plataformas Sociales Salesianas

1. Contextualización

¿Qué se entiende por “trabajo digno”?

El trabajo debe ser más que un medio para sustentarse y cubrir las necesidades básicas de la vida. Desde las Plataformas Sociales Salesianas, entendemos el concepto de “trabajo digno” como aquel que permite a las personas, no solo satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia (trabajo decente), sino también desarrollarse y crecer en sus aspiraciones personales y profesionales.

Un trabajo u ocupación que vaya de la mano de la dignidad esencial de todos, hombres y mujeres, libre de discriminación, pleno en respeto a los derechos y que permita cubrir las necesidades de las familias, impulsa el desarrollo personal y espiritual.

Situación actual y datos recientes

- En 2017, la tasa de mundial de desempleo se situaba en el 5,6%, frente al 6,4% del año 2000.
- En todo el mundo, en 2016 el 61% de los trabajadores tenía un empleo no regulado. Exceptuando el sector agrícola, el 51% de todos los trabajadores se incluyeron en esta categoría de empleo.
- Los hombres ganan 12,5% más que las mujeres en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.
- Un cuarto de millón de jóvenes de 16 a 35 años se han visto obligados a volver con sus padres a lo largo de 2020.

- La brecha salarial de género en todo el mundo se sitúa en el 23% y, si no se toman medidas, se necesitarán otros 68 años para lograr la igualdad salarial. La tasa de participación de la mujer en la población activa es del 63%, mientras que la de los hombres es del 94%.
- A pesar de su creciente presencia en la vida pública, las mujeres se siguen haciendo cargo 2,6 veces más del cuidado de personas no remunerado y del trabajo doméstico que los hombres.

Entre 2016 y 2030, se necesitan 470 millones de puestos de trabajo en todo el mundo para aquellos que van a acceder por vez primera al mercado laboral.

Fuente:

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO: POR QUÉ ES IMPORTANTE - 2021 (ONU)

2. Conceptualización: trabajo digno por derecho, no como privilegio

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo y a la sindicación. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad; derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Colectivos y personas perjudicadas.

Una fantasía, un cuento mágico, una ilusión o una utopía... Así podrían definir qué es un trabajo digno para muchas personas de nuestra sociedad.

Temporeros/as campo.

La pandemia ha puesto de manifiesto con toda su crudeza problemas que permanecían más o menos ignorados desde hace tiempo haciendo saltar las costuras del sistema.

Han sido ejemplo de esta realidad, los asentamientos chabolistas cronificados de Huelva o Almería, o las condiciones en las estas personas han vivido en Lleida, con muchas de ellas durmiendo en las calles, siendo conscientes de que esta realidad se repite en muchas otras provincias.

Es un sector que necesita un cambio estructural de las condiciones de trabajo en el campo, que haga atractivo trabajar en el campo que asiente la población en el medio rural, que ponga en valor el sector agrario y a las personas, su modernización, así como mejorar las rentas y la calidad de vida de éstas.

Por ello, con la campaña Trabajo digno por derecho, hemos querido dar visibilidad a ciertos aspectos de la Nueva Reforma Laboral, instaurada en 2022, que pretende beneficiar a la situación laboral de este colectivo.

- Contrato fijo-discontinuo como la fórmula idónea. Las empresas deberán trasladar a la representación de los trabajadores al inicio de cada ejercicio un calendario con las previsiones de llamamiento para todo el año.
- Para cubrir las vacantes que estimen necesarias, estas deberán trasladar a la representación de los trabajadores al inicio de cada ejercicio un calendario con las previsiones de llamamiento para todo el año.

Personas que superan los 50 años de edad.

En España, a 31 de mayo de 2021, los datos nos muestran que un total de 6,929 millones de personas buscaban trabajo, de las que 2,584 millones, el 37,29%, tenía más de 50 años. Pero hay un dato más que preocupante: casi un millón de personas (929.000) con 50 ó más años buscan empleo desde hace más de dos años. Son el 65% de todos los que persiguen un trabajo desde hace al menos 24 meses. Si el ángulo se abre hasta los mayores de 45 años, se roza los 1,1 millones de personas y se supera el 76%.

Fuente: INE Instituto Nacional de Estadística. Mayo de 2021.

<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10886>

Trabajadoras del hogar.

España tiene una importante asignatura pendiente con estas trabajadoras, la ratificación del Convenio nº 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, aprobado en junio de 2011 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. La no ratificación del convenio supone la vulneración de derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, entre ellos el derecho a una prestación económica por desempleo a la cual, a fecha de hoy no tienen acceso.

Fuente:

<https://dejamequetecuento.info/>

Personas empleadas a tiempo parcial

El empleo a tiempo parcial es una modalidad contractual en la que las personas contratadas realizan una jornada laboral inferior a la de tiempo completo.

Unas circunstancias, la temporalidad y la parcialidad involuntarias, que están muy extendidas en el mercado de trabajo español, pero que sufren en mayor medida las personas más discriminadas: mujeres y personas de origen extranjero (extranjeros y con doble nacionalidad).

De cada 100 personas ocupadas en el mercado laboral español, sólo 65 tienen un contrato indefinido a jornada completa. El resto, 35 de cada 100, afrontan una situación de precariedad: 20 cuentan con un empleo precario temporal (a jornada completa), 8 con uno parcial (indefinido) y 7 sufren una situación de precariedad laboral extrema, soportando un contrato temporal a jornada parcial.

De cada 100 mujeres, sólo 58 tienen un empleo indefinido y a jornada completa, mientras de cada 100 hombres son 71 los que disfrutan de esta situación. En términos de precariedad, 9 de cada 100 mujeres sufren la precariedad conjunta de temporalidad y parcialidad, mientras una cifra muy inferior de hombres (4 de cada 100) se encuentran en esta situación.

Las diferencias son aún más acusadas al analizar los datos por origen: 6 de cada 100 españoles de origen tienen un empleo precario, mientras que son 11 entre los trabajadores con doble nacionalidad. Por su parte, de los españoles de nacimiento, 67 poseen un empleo estable, mientras sólo 51 extranjeros lo tienen.

Fuente:

[La precariedad laboral en España Una doble perspectiva](#) Madrid, noviembre de 2021

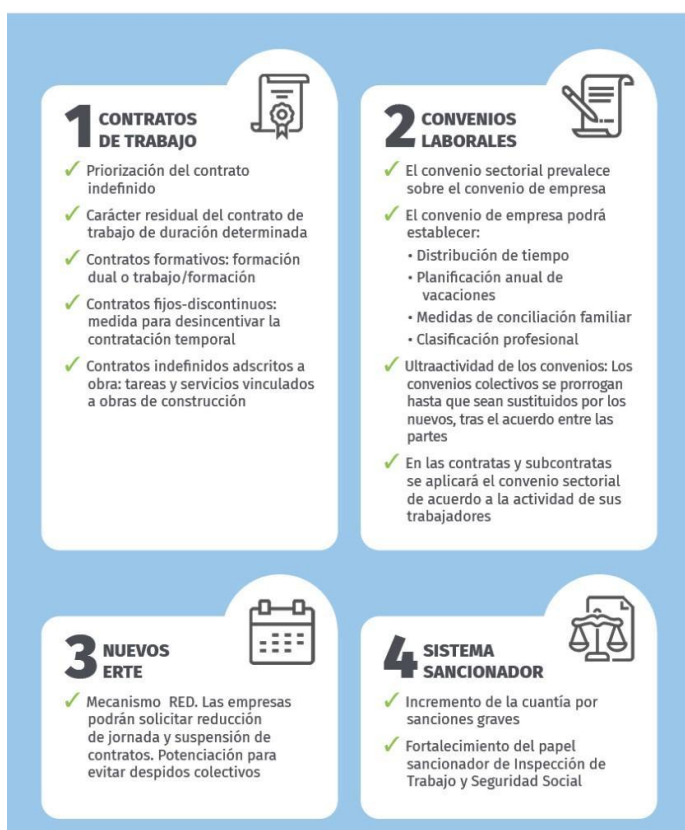
3. Contribuciones:

Reforma Laboral de 2022

La última reforma laboral parte con el objetivo de reducir la precariedad y temporalidad en el empleo.

Reforma Laboral: puntos clave

Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo




 Wolters Kluwer

Crecimiento económico sostenible y trabajo decente. ODS 8 – Naciones Unidas

La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible es una hoja de ruta elaborada para conseguir un objetivo social común: el desarrollo global y humano sostenible. Propone la acción global no solo para el sector gubernamental, sino que también implica y compromete a empresas, organizaciones sociales y otros actores que operan a nivel internacional, nacional, regional y local.

De los 17 objetivos de desarrollo sostenible, es el 8 el que tiene como fin "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". Para los próximos cinco años está previsto que aumente el desempleo: es probable que en 2024 haya 212 millones de personas más sin empleo y muchas más atrapadas en una situación laboral vulnerable y precaria. Por consiguiente, este objetivo refleja las preocupaciones de los gobiernos y las poblaciones de todo el mundo.

Fuente: Naciones Unidas. Aurelio Parisotto. Jefe de la Unidad de Elaboración y Coordinación de Políticas Nacionales de Empleo

El trabajo es una unción de dignidad

El papa Francisco invita a hacer frente a este panorama global buscando soluciones que ayuden a construir un nuevo futuro del trabajo "fundado en condiciones laborales decentes y dignas, que provenga de una negociación colectiva, y que promueva el bien común", logrando, en definitiva, que el trabajo sea verdadera y esencialmente humano.

Pide que se dé prioridad, a la hora de dar respuestas concretas, "a los trabajadores que se encuentran en los márgenes del mundo del trabajo" y que todavía se ven afectados por la pandemia del Covid-19.

Fuente:

[Mensaje del Papa Francisco con motivo de la 109 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT Ginebra, 17 de junio de 2021](#)

El papel de los empleadores

La última encuesta de población activa (EPA) confirmaba la recuperación del empleo a tiempos prepandémicos, pero también mostraba sus grandes debilidades, como son un alto desempleo estructural y la normalización de condiciones laborales precarias y temporales que, durante la pandemia, ha generado más trabajadores pobres. ([Informe FOESSA](#))

Es urgente abordar esta situación y centrará sus reflexiones y convocatorias en la celebración del Primero de Mayo, día internacional de las trabajadoras y los trabajadores; y de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, del 7 de octubre. Ambas son dos citas claves en su quehacer y en sus dinámicas para la promoción de la dignidad del trabajo, especialmente entre mujeres y jóvenes.

Fuente:

4. ¿Qué entendemos como empleo digno desde las Plataformas Sociales Salesianas?

Desde las Plataformas Sociales Salesianas se entiende el TRABAJO DIGNO cuando permite a la persona cumplir con las siguientes condiciones:

- **Desarrollo profesional** que permita sintetizar las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, ayudando al desarrollo profesional.
- **Salario justo**, a través de un puesto de trabajo productivo que genere un ingreso justo, acorde a la coyuntura económica del momento.
- **Conciliación**, dejando espacio para encontrarse adecuadamente en el ámbito personal, familiar y espiritual.
- **Igualdad**, para evitar la discriminación y generando las mismas oportunidades para todos y todas, tanto en el ámbito de la proyección profesional, como la salarial.
- **Integración** de colectivos que puedan estar o estén en riesgo de exclusión social, garantizando la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo y incentivando el respeto por la diversidad.
- **Seguridad laboral**, mediante un entorno de trabajo que garantice la prevención y cobertura de accidentes laborales y una cobertura social.

Por todo ello:

Desde las Plataformas Sociales Salesianas nos sumamos al manifiesto Iglesia por el trabajo decente que en 2022, con el lema " Sin compromiso, no hay trabajo decente", señalamos que ha llegado el momento de adoptar políticas y compromisos en favor de empleos dignos, desde el derecho a ello, y no como un privilegio.