

GESTIÓN SOSTENIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES

DESARROLLO SOSTENIBLE EN EL ÁMBITO LABORAL COMO
FACTOR DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. EL
PAPEL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y SUS
REPRESENTANTES

*INFORMACIÓN
SINDICAL
BÁSICA*

¿QUÉ ES LA GESTIÓN SOSTENIBLE DE LAS RELACIONES LABORALES?

La gestión sostenible de las relaciones laborales se apoya en cinco pilares fundamentales:

A) DERECHOS LABORALES FUNDAMENTALES

La sostenibilidad comienza con el respeto absoluto a los derechos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo:

- Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil.
- No discriminación en el empleo.
- Condiciones laborales seguras y saludables.

Estos derechos constituyen el núcleo ético y jurídico sobre el cual debe construirse cualquier modelo de gestión laboral sostenible.

B) EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL

La sostenibilidad implica corregir las desigualdades estructurales en el mercado de trabajo, como:

- La brecha salarial de género.
- La exclusión de colectivos vulnerables (jóvenes, migrantes, personas con discapacidad).
- La segmentación entre trabajadores de primera y segunda categoría

(subcontratados, temporales, falsos autónomos).

La acción sindical debe promover políticas activas de inclusión, igualdad de oportunidades y redistribución del poder en las relaciones laborales.

C) PARTICIPACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Una gestión sostenible requiere estructuras de participación efectiva de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales. Esto incluye:

- Comités de empresa y delegados sindicales con capacidad real de influencia.
- Procesos de consulta previos a cambios organizativos relevantes.
- Diálogo social tripartito en el ámbito autonómico y sectorial.

La participación no es solo un derecho, sino una herramienta para mejorar la calidad de las decisiones empresariales y prevenir conflictos laborales.

D) ADAPTACIÓN JUSTA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y AMBIENTALES

La digitalización, la automatización y la transición ecológica están transformando el empleo. La sostenibilidad exige:

- Planes de formación y recualificación profesional.
- Protocolos de transición justa para sectores en reconversión.

- Regulación del teletrabajo, la desconexión digital y la protección de datos laborales.

El sindicalismo debe anticiparse a estos cambios y garantizar que no se traduzcan en pérdida de derechos ni en exclusión social.

E) TRANSPARENCIA, EVALUACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS

La sostenibilidad debe ser medible. Las empresas deben implementar sistemas de evaluación del impacto social y laboral de sus decisiones, incluyendo:

- Indicadores de calidad del empleo.
- Auditorías laborales y de igualdad.
- Informes de sostenibilidad con participación sindical.

La transparencia fortalece la confianza y permite corregir desviaciones antes de que se conviertan en conflictos.

Este enfoque se alinea con los principios de la **Agenda 2030**, especialmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), 5 (Igualdad de género) y 10 (Reducción de las desigualdades).