

TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

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

*Información
sindical básica*

La Agenda 2030 coloca el trabajo decente para todos en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo.

En España, como en muchos países, se está avanzando hacia modelos de desarrollo sostenible cada vez más urgentes; la Agenda 2030 de Naciones Unidas marcó un horizonte clave con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Entre ellos, el **ODS 8**: “Trabajo decente y crecimiento económico” es crucial, no solo como meta, sino como condición para lograr progreso real, equidad y sostenibilidad. Desde la perspectiva sindical, el trabajo decente no es un lujo, sino una necesidad social y un derecho fundamental, indispensable para que el desarrollo sea verdaderamente sostenible.

En el contexto español, esto significa luchar contra la temporalidad, la precariedad, la subcontratación, los bajos salarios, la brecha salarial, los contratos parciales mal remunerados, y la carencia de protección en salud laboral, desempleo y jubilaciones.

España ha dado pasos positivos con logros recientes que nos acerca hacia esa meta. En informes¹ nacionales recientes, España aparece entre los países que avanzan en el cumplimiento de los ODS: por ejemplo, en 2025 se señaló que España «avanza en 11 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible», y el ODS 8 es uno de los que presenta “mejores resultados”. Ejemplo de ello ha sido la reforma laboral del 2022², cuyas medidas han tenido impacto positivo sobre la temporalidad y ciertos contratos precarios. También las subidas progresivas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)³, que han supuesto una mejora para millones de personas trabajadoras y ha ayudado a atenuar desigualdades de ingresos. Y como no, la regulación de los nuevos permisos retribuidos que facilitan la conciliación en nuestro país y fomentan la igualdad en el reparto de cargas relacionadas con la crianza y los cuidados familiares, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad, etc.,.

Sin embargo, aún quedan **retos** que deben resolverse.

Calidad del empleo: Aunque el desempleo ha bajado y el empleo se ha recuperado, persisten problemas de temporalidad, precariedad, subcontratación y bajos salarios. Los contratos temporales siguen siendo muy frecuentes, sobre todo en el sector público, y muchos trabajadores sufren situaciones de incertidumbre laboral. Por tanto, que haya empleo no garantiza que sea empleo decente.

Desigualdades de género y colectivos vulnerables: La meta del empleo pleno y decente para todas las personas (incluyendo jóvenes, personas con discapacidad, migrantes) sigue siendo un reto. Persisten brechas salariales y desigualdades por género, por zona

¹ Informe Mundial de Desarrollo Sostenible 2025,

² 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.

³ El SMI 2025 en España se establece en 1.184 € brutos mensuales en 14 pagas, lo que equivale a 16.576 € brutos anuales.

geográfica, entre sectores (servicios vs industria), entre quienes tienen formación y quienes no.

Desajuste entre la creación de empleo y la productividad / valor añadido: El ODS 8 incluye metas sobre aumentar la productividad, innovación y valor añadido. En España hay sectores con baja productividad o alta dependencia de trabajos poco cualificados.

Nuestro *sistema de protección social es incompleto*, algunos trabajadores (por ejemplo, autónomos, temporales, de la economía informal) tienen dificultades para acceder a prestaciones similares a las de los trabajadores estables.

Aunque el foco principal del ODS 8 es económico-laboral, hay vínculos con la sostenibilidad medioambiental (por ejemplo, promoción de empleos verdes, innovación, diversificación productiva). Ese nexo entre empleo decente y sostenibilidad es clave. En España, la empresa y el empleo deberán adaptarse al reto de la transición ecológica y digital para que el trabajo siga siendo “decente”. El impacto de la transición ecológica y tecnológica puede dejar atrás trabajadores sin formación, o en sectores vulnerables. Es preciso que se lleven a cabo “transiciones justas”.

Estancamiento en algunos indicadores: Aunque España mejora, en el Informe de 2025 se señala que la puntuación nacional está algo estancada (“80,7 en 2024 a 81 en 2025”) lo que indica que los avances se ralentizan.

Para lograr un modelo sostenible que incorpore el trabajo decente como eje central, necesitamos normativas más ambiciosas. Leyes que limiten la temporalidad abusiva, regulaciones que garanticen una protección social igualitaria para todos los trabajadores y una legislación que asegure que los costes de la transición ecológica no los paguen los más débiles.

Además, necesitamos un diálogo social fuerte, que incluya a los sindicatos en el diseño de políticas de sostenibilidad, cambio climático y transición energética, y una negociación colectiva que integre cláusulas de sostenibilidad de manera transversal en los convenios colectivos (formación continua, medidas de movilidad sostenible, reparto de los beneficios de la productividad, teletrabajo responsable, etc).

Por otro lado, hay que realizar mayores esfuerzos en formación, reconversión y cualificación profesional. Con programas públicos y privados bien financiados para adaptar competencias laborales a los nuevos retos (verde, digital, ecológico) y políticas públicas que eviten que los trabajadores queden excluidos de los cambios. Se necesitan también más apoyos específicos para las regiones y sectores más afectados (por ejemplo, minería, carbón, automoción tradicional) por la transición ecológica, con inversiones públicas verdes que generen empleo decente.

Y por último, necesitamos más responsabilidad empresarial. Que las empresas respeten derechos laborales, garanticen salarios dignos y aseguren unas condiciones de seguridad

y salud en el trabajo adecuadas. Es decir, que su responsabilidad social empresarial sea realmente efectiva, no solo de imagen.

Para UGT Castilla y León, el trabajo decente es la piedra angular de un desarrollo sostenible real. No basta con políticas color verde, de reducción de emisiones, de digitalización o crecimiento económico: esas políticas deben incorporar derechos laborales, protección social, formación, participación democrática de trabajadores y trabajadoras, para que el progreso no deje atrás a los más vulnerables.

El gran reto en los próximos años será garantizar que la transición ecológica, tecnológica y económica se haga con justicia social: que los empleos nuevos sean dignos, estables y decentes, que se reduzcan las desigualdades, que nadie quede fuera por motivo de género, origen geográfico o nivel educativo, y que las políticas públicas y empresariales respondan ante esos objetivos.