

MANI FIESTO

POR EL TRABAJO
DECENTE Y
SOSTENIBLE



THE FUTURE OF WORK LABOUR

AFTER *LAUDATO SÍ*



MANIFIESTO

Por el trabajo decente y sostenible

Coordinadores del Manifiesto

Marcel Rémon y Louise Roblin (CERAS)

Contacto

Ceras, 3 rue de la Procession, 93200 Saint-Denis, France
secretariat@ceras-projet.com

MANIFIESTO escrito por

- Aggiornamenti Sociali
- Bureau d'Analyse Sociétale pour une Information Citoyenne
- Catholic Agency for Overseas Development
- CCFD–Terre Solidaire
- Centre de Recherche et d'Action pour la Paix
- Centre de Recherche et d'Action Sociales
- Centro Intereclesial de Estudios Teológicos y Sociales–ACT Alliance
- CIAS por la Paz
- Confédération Française des Travaillereus Chrétiens
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens de la Métallurgie
- GreenFaith
- Indian Social Institute
- Institut Veblen pour les Réformes Économiques
- Institute of Environmental Science for Social Change
- International Catholic Migration Commission
- International Young Christian Workers
- Jeunesse Ouvrière Chrétienne France
- Mouvement Chrétien des Cadres et Dirigeants
- Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne
- Réseau des Centres Sociaux Africains
- Réseau Roosevelt
- Ressources Humaines sans Frontières
- Secours Catholique–Caritas France
- Uniapac
- Université de Namur

En el marco del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con el apoyo de la OIT, de la iniciativa *“El futuro del trabajo después de la ‘Laudato Si’”*, de la Fundación Charles Léopold Mayer, de la Fundación Terre Solidaire, de la Fundación de Montcheuil, de Climate Action Network France, de 350.org, de Oxfam France, de Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée, de la Red Magis, de Revue Projet, de RCF, de La Croix.

MANIFIESTO

Por el trabajo decente y sostenible

Durante dos años, un grupo internacional de más de 30 actores sociales que incluye ONG, centros sociales, organizaciones benéficas, sindicatos, movimientos religiosos y otros activistas, colaboraron en un programa de investigación que apuntaba a elaborar una nueva visión del trabajo que respondiera a las preocupaciones contemporáneas sociales y ecológicas. Esto para responder a dos necesidades: por un lado, pasar exitosamente a una economía ecológica; y, por otro, paliar el sufrimiento en el ambiente de trabajo.

Los investigadores propusieron sus recomendaciones en forma de un **Manifiesto por el trabajo decente y sostenible** para presentar su visión del “*futuro del trabajo*”, como parte integral de la transición ecológica. Este manifiesto destaca el poder transformador del trabajo que ayudará a nuestras sociedades en la transición a una economía más social y ecológica.

Nuestra *inspiración*

La inspiración para este Manifiesto proviene de diferentes fuentes como:

- **La doctrina social católica (DSC)**, que es resultado de las enseñanzas y textos que la iglesia ha publicado relativos a las problemáticas de nuestro mundo. La DSC destaca el valor de las relaciones entre personas. Esto nos presenta al menos dos consideraciones importantes sobre el tema del futuro del trabajo. En primer lugar, cuestiona lo que es hacer un “buen uso” de las 24 horas que cada individuo tiene disponibles cada día. En segundo lugar, pone el tema de la interconexión entre seres humanos y el mundo en el cual viven. Mejor dicho, considera nuestra necesidad de vivir vidas sostenibles bajo ambos aspectos: medioambientales y sociales.

La encíclica ‘Laudato Si’ (2015), escrita por el papa Francisco, proporciona un marco conceptual que provee la principal fuente de inspiración para este manifiesto. ‘Laudato Si’ explica cómo ambas crisis actuales, la social y la medioambiental, se originan de causas comunes, como la cultura de lo desechable, el antropocentrismo y el paradigma tecnocrático. ‘Laudato Si’ sugiere que la transformación del trabajo es necesaria si queremos enfrentar estos fenómenos destructivos. Según la DSC, el trabajo es un elemento esencial de la vida humana y un medio para contribuir al bien común de toda la humanidad.

- **Los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, publicados entre 1919 y 2019, sobre el “trabajo decente para todos”¹ y “empleos decentes y sostenibles”.² Estas fuentes de inspiración explican que el “trabajo no es una mercancía”³ y, por lo tanto, debería ser protegido en nombre de la dignidad humana.

- **Las experiencias de campo de los participantes.** Las diferentes realidades observadas fueron combinadas para hacer un recuento preciso de lo que está en riesgo en el futuro del trabajo. Además, los participantes identificaron tendencias similares en contextos diferentes, visualizando así lo que será el mundo del futuro.

¹ OIT, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008.

² OIT, *El trabajo decente, crucial para el desarrollo sostenible*, 2017.

³ OIT, *Declaración de Filadelfia*, 1944.

La definición de trabajo de la OIT es intencionalmente restrictiva y se relaciona sólo a situaciones de empleo que representan alrededor de 50% de las y los trabajadores. La definición más amplia de la DSC argumenta que el trabajo incluye “cualquier actividad que implique alguna transformación de lo existente”.⁴ La perspectiva de este manifiesto intenta combinar ambas perspectivas enfocándose en lo que sería ideal para el futuro laboral. En este marco, se requiere un cambio de paradigma para que el trabajo pueda ayudar a lograr la transición social y ecológica. Esto tiene que ocurrir a todos los niveles —local y global, empírico y teórico— para que un cambio significativo tenga lugar.

El grupo preguntó: “¿cómo podemos crear un marco en el cual el trabajo sea digno, significativo, justo y ecológicamente sostenible para todos y todas?” Esta pregunta ha dirigido la reflexión del grupo sobre una nueva visión del trabajo que nos llevará a un futuro social y ecológico. El presente manifiesto es la respuesta a esa pregunta y propone una visión que puede abordar los retos y desafíos que la generaron.

Este grupo propugna por un trabajo digno y sostenible globalmente, ahora y para las generaciones futuras. El objetivo requiere que los valores de dignidad humana, la justicia social y medioambiental, el bien común, la calidad del trabajo, la solidaridad social y ecológica sean respetados.

Este es nuestro **Manifiesto**.

⁴ ‘Laudato Si’, n. 125.

1. La promoción de la dignidad humana

La dignidad humana es inalienable, compartida por todos y todas, y es el fundamento de toda vida social. Su raíz reside en la sacralidad de la persona.

Promoviendo el trabajo decente

Promover la dignidad humana en el lugar de trabajo va más allá de la remuneración económica y más allá de la idea del “trabajo decente”. Implica la defensa de los derechos universales y la promoción de un “trabajo digno”⁵ —es decir, de aquel que honra y respeta la dignidad humana e incrementa lo que podemos llamar “dignidad relativa”, la cual depende de las condiciones de vida.

- El divisionismo y la competencia en el lugar de trabajo minan la dignidad humana. Esto tiene que cambiar. La dignidad humana tiene que estar al centro de los métodos de gestión y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Además, debería ser un criterio de evaluación obligatorio cuando se considera firmar un acuerdo comercial, un contrato de negocio o de empleo.
- Promover el trabajo decente implica que los seres humanos nunca serán considerados como simples mercancías, o como máquinas o recursos. Establecer un salario decente debería ser una prioridad de los propietarios y líderes de empresas. Este principio no debe ser dejado de lado bajo ninguna circunstancia.
- El trabajo decente, en contraste con la esclavitud, implica que las y los trabajadores gocen de completa libertad y autonomía. Lo cual conlleva el derecho de cada quien a elegir su trabajo y a cumplir sus tareas conforme a su cultura y sus creencias.

⁵ *Caritas in Veritate*, Benedicto XVI n. 63: “Pero ¿qué significa la palabra “decente” aplicada al trabajo? Significa un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación”.

- La mayoría de las y los trabajadores no tienen contrato de empleo y una porción aún más grande no tiene acceso a la protección social. Es importante entonces reconocer formalmente a estos trabajadores y trabajadoras “invisibles”. Las instituciones internacionales y locales deben trabajar hacia una extensión de los derechos laborales a los y las trabajadoras invisibles.

Construyendo el camino hacia un trabajo digno

- El lugar de trabajo también debe impulsar oportunidades para que todos y todas las trabajadoras sean creativos y se expresen libremente. Tiene que ser un espacio donde la dignidad humana pueda ser cultivada; para esto, cada persona trabajadora debe tener la oportunidad de hacer bien su labor y sentirse orgullosa de sus logros.

- El pensamiento a corto plazo y las actividades aceleradas pueden ser social y medioambientalmente nocivas. Para dignificar el trabajo, cada persona debe tener el derecho de trabajar a un ritmo saludable y sostenible. Debe gozar de relaciones laborales satisfactorias y decentes. La capacidad de interactuar respetuosamente con los demás debe ser extendida también a los seres no humanos. Es la única manera de acoger la vulnerabilidad en el lugar de trabajo.

Solidaridad con la humanidad y los seres vivos

- La dignidad humana se logra dentro de una comunidad de personas; sólo se alcanza y reconoce completamente en relación de una persona con otra. Desde esta perspectiva, la reglamentación del trabajo —ya sea en términos económicos, políticos, legales o sociales— puede promover el respeto por la dignidad de todos y todas. Es una oportunidad más de crear una comunidad de personas que gozan de la misma condición de respeto y que se apoyan entre ellas. Esa comunidad tiene que incluir a todas las y los trabajadores “invisibles” y, sobre todo, a los más vulnerables, incluyendo a los pueblos indígenas, los migrantes y a todos aquellos discriminados por su etnia o empleo. La cuestión del trabajo no debería ser abordada desde un punto de vista individualista, ya que por naturaleza es un asunto colectivo. Esto demanda una ética de solidaridad en defensa de los derechos de cada trabajador o trabajadora a cooperar en las leyes laborales y en la manera en que se organiza el espacio laboral.

- Los seres humanos somos personas corpóreas y somos parte del mundo material: la dignidad humana requiere que se mantengan condiciones de vida aceptables. Tenemos la responsabilidad de hacer del mundo un lugar habitable. Esta responsabilidad va más allá de las necesidades humanas, nos concierne a todos los que habitamos el mundo. Todos los seres tenemos un valor intrínseco cuya negación es contraria a la dignidad humana.

2. La promoción de la justicia social y medioambiental _____

Justicia social y medioambiental son principios amenazados en el mundo del trabajo.

Condiciones de trabajo justas

• La justicia social comprende la creación de condiciones justas de trabajo, que incluyen: 1) asegurar un salario decente para todas y todos los trabajadores; 2) limitar la diferencia de sueldo a un factor máximo entre trabajadores y administradores de alto nivel; 3) promulgar y hacer cumplir leyes laborales justas; 4) permitir y fortalecer los sindicatos; 5) cuidar las relaciones entre consumidores y productores; 6) promover la equidad de género en el trato, condiciones, salarios y oportunidades.

Compartir de manera justa los recursos

• En el siglo pasado, la noción de “justicia social” se había enfocado en el tema de la distribución de la riqueza. En otras palabras, miraba al derecho fundamental de gozar del fruto del trabajo. Sin embargo, hoy el impacto negativo del cambio climático, de la contaminación y otras alteraciones medioambientales son desproporcionadamente más grandes para aquellos que tienen la menor responsabilidad de sus causas. Aquellos que están más expuestos medioambientalmente y aquellos sin privilegios necesitan ser protegidos, eso requiere considerar las desigualdades medioambientales. Derechos como la igualdad de acceso a un medioambiente saludable y el derecho de migrar a lugares medioambientalmente tolerables tienen que ser reconocidos.

• La justicia social debería abarcar también las desigualdades ecológicas —por ejemplo, la distribución desigual de los recursos naturales, los riesgos y los derechos de contaminar—. Es urgente reconocer el impacto de las actividades humanas sobre el medioambiente y hacer a los actores responsables, esto podría incluir también la idea de una deuda ecológica.

• Queda claro que los más pobres enfrentan un doble castigo, ya sea en términos sociales o medioambientales. Ellos sufren las injusticias sociales y las alteraciones medioambientales al mismo tiempo.

po. Por esto, abogamos por la creación de un tribunal internacional que se ocupe de las injusticias sociales y medioambientales para proteger a los más vulnerables.

Iguales oportunidades de trabajo

- Una distribución justa de posibilidades de empleo requiere políticas sociales y medioambientales transparentes para cada organización que emplea personas pagadas o voluntarias para producir mercancías o servicios.
- La división internacional del trabajo debería promover economías locales. Esto reduciría los fenómenos de fuga de cerebros, de las migraciones masivas desde el campo a las zonas urbanas.
- Las empresas multinacionales y locales tienen que asegurarse de que sus actividades sean sostenibles y en beneficio del territorio donde se llevan a cabo. Además, esas actividades tienen que beneficiar no sólo a los consumidores, sino también a los ciudadanos del país donde la producción ocurre.

Una definición justa de las oportunidades de trabajo

- Las oportunidades de empleo tienen que ser definidas de manera justa. Eso significa que los empleos tienen que ser creados según lo que se necesita social y medioambientalmente. “Trabajos de mierda”⁶ no debería ser la única forma de conseguir pleno empleo. Promover actividades que no se consideren empleos, pero que tengan un valor social y/o medioambiental, puede ser un modo de asegurar que se satisfagan las necesidades humanas.
- El trabajo puede ser definido como un activo colectivo. Cada trabajador y trabajadora debería poder opinar sobre la manera de organizar el trabajo. El trabajo puede ser administrado colectivamente utilizando métodos de gestión participativos y dinámicas de cohesión de grupo, y también invitando a los trabajadores y las trabajadoras a participar en el consejo de gobierno de la organización. Más específicamente cuando se trata de innovación en el lugar de trabajo,

⁶ Para utilizar la expresión acuñada por David Graeber en *Trabajos de mierda. Una teoría*, Ariel, Madrid, 2013.

mayor atención debe darse al conocimiento local, como es el saber indígena, porque podría proveer los medios para lograr una mayor resiliencia. Elaborar métodos basados en saberes locales, al mismo tiempo que incluir a los trabajadores y las trabajadoras en la toma de decisiones, ayudará a reenfocar la vida laboral a la confianza en vez de la competencia.

- La posibilidad de sindicalizarse debe ser un derecho laboral universal.⁷ Más específicamente, los trabajadores y las trabajadoras deberían recibir un entrenamiento jurídico–legal para saber cómo crear un sindicato. Aún más, varios tipos de trabajos “invisibles”, como los de trabajadores migrantes, deben ser representados en los sindicatos. En fin, debe haber un diálogo entre sindicatos y entre gobierno y sindicatos.

Responsabilidad personal y cambio estructural

- Si la justicia social requiere de compartir los recursos equitativamente, también requiere que los individuos sean responsables de crear un estilo de vida satisfactorio y, al mismo tiempo, simple. El concepto de “suficiente” es útil para lograr esto. De hecho, es recomendable que la “realización”, entendida como el desarrollo de las capacidades de cada uno,⁸ esté al centro de los intereses de las personas. En lugar de enfocarse en la adquisición de riqueza individual, el esfuerzo humano debería orientarse hacia vivir una vida simple y, paralelamente, satisfactoria donde el desarrollo de cada persona sea importante. Esto significa promover el valor de la simplicidad, la cual pone límites a la acumulación de mercancías, el control de las personas y de los recursos, y la influencia de una poderosa minoría sobre la mayoría. Ciertamente, el trabajo es una acción colectiva y por eso requiere una distribución justa del poder de decisión a lo largo de la cadena de producción. Esto crearía relaciones justas en el lugar de trabajo y reconocería que el valor es producido colectivamente.

⁷ Como está sugerido en el Código Básico. Iniciativa de Comercio Ético, cláusula 2: “libertad de asociación” (https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/eti_base_code_-_spanish.pdf) Consulta: 28 de enero 2020.

⁸ Martha Nussbaum, *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*, Paidós, Barcelona, 2012.

Promover la cooperación

- El trabajo es naturalmente colectivo. Su fuerza se basa en el hecho de que requiere la cooperación de las diferentes partes interesadas para alcanzar su objetivo de producción. Por eso, en lugar de promover la competencia entre las y los trabajadores, que con frecuencia es contraproducente, los administradores deben considerar las dinámicas de cooperación entre trabajadores cuando evalúan el éxito de su propio negocio.
- Los derechos de las y los trabajadores deben ser protegidos y, como ya se dijo, se deben promover métodos de gestión participativos para fomentar creatividad e innovación. Incentivar la asociación entre trabajadores y sindicatos ayudará en este tema.
- Las interacciones entre el ser humano y el medioambiente durante las actividades de trabajo debe hacerse más clara, en particular en materia de utilización de recursos o cuando una empresa está involucrada en relaciones mutuas en un ecosistema (humano y no humano).

Justicia social y trabajo "invisible"

- La justicia social debería estar al centro de la administración del trabajo y de la organización. Esto es urgentemente necesario en la economía informal para poder proteger a las y los trabajadores "invisibles". Cualquier tipo de "trabajo invisible" (informal, doméstico, voluntario, entre otros) debería ser considerado en los sistemas legales nacionales e internacionales. Esos nuevos reglamentos o instituciones podrían dar mejor cuenta del mundo del trabajo a escala nacional o internacional.

3. Cuidado para el bien común

El concepto del bien común va más allá del interés general: concierne al “bien de todos nosotros”.⁹ Este hecho está anclado específicamente en nuestra historia común de interdependencia global. Hoy urge encontrar una manera de respetar los límites medioambientales y sociales del mundo, los cuales definen lo que es moral y físicamente alcanzable considerando los recursos del planeta. Buscar ese compromiso obviamente concierne a las actividades laborales: el trabajo es una parte integral para alcanzar el bien común. El nuevo paradigma por el cual este Manifiesto propugna se basa en esta suposición y, por lo tanto, cuestiona los modelos financieros y de negocio contemporáneos sobre los cuales se construyen nuestras sociedades. Sin embargo, un elemento es crucial en este análisis: el valor económico no debe reemplazar, ni ser más importante que el bien común. Ambos pueden ser producidos por el trabajo y el modelo económico contemporáneo tiende a incentivar la producción de valor económico a expensas del bien común. Este Manifiesto se suma en favor de un concepto de trabajo que ponga el valor del bien común al centro de sus actividades.

El bien común y los bienes comunes

- El concepto de bien común está vinculado con el concepto de sostenibilidad ambiental. Sin embargo, está prácticamente desvinculado del modelo económico contemporáneo. El objetivo del bien común no puede separarse del de sostenibilidad, de crear algo que pueda perdurar a través del tiempo. De igual manera, el bien común —por naturaleza— contiene un elemento medioambiental: su realización depende de una juiciosa administración de los recursos del planeta. La crisis ecológica actual destaca el hecho de que el modelo económico, basado en creer que todo puede ser destruido y recreado, no es sostenible. La destrucción creativa no parece llevar a un mayor bienestar para los humanos. Esa observación inevitable lleva a la necesidad de repensar la manera en la cual el trabajo impacta a la sociedad y al medioambiente. Tenemos que repensar el valor social y/o medioambiental creado por el trabajo.

⁹ *Caritas in Veritate*, 7.

- El cuidado para el bien común requiere de la protección de los bienes comunes (el agua, el clima, la biodiversidad, el internet, el trabajo, entre otros). Si es fácil ser conscientes del cuidado necesario para los bienes comunes regionales, debemos tener presente que nunca estamos desconectados de los bienes globales.

Vigilancia a todos los niveles

- La justicia social y medioambiental debe ser el valor que guíe la vida económica. Esto implica un principio de reglamentación que ponga límites a la libre competencia.
- Es responsabilidad de las autoridades públicas implementar, proteger y defender un orden social y legal que regule toda la vida económica en beneficio de la vida de todas las personas. Aún más, es responsabilidad de las empresas, de las organizaciones que auditan, de los sindicatos, de la OIT y de todas y todos asegurarse de que exista un sistema de regulación laboral global.
- A nivel institucional, deben desarrollarse estrategias innovadoras para ayudar a una empresa u organización a formular e implementar sus políticas sociales y medioambientales. La visión a futuro de que existan empresas responsables es alcanzable. En vez de ser predatoras, éstas pueden intentar asumir la misión de lograr el bien común como objetivo a largo plazo. La ganancia económica a corto plazo ya no sería el objetivo principal. Por ejemplo, un objetivo a largo plazo sería cumplir con la responsabilidad del “deber de asistencia” que cada empresa tiene en la cadena de producción. La ley francesa del “devoir de vigilance” (deber de asistencia) que se discutió en las Naciones Unidas,¹⁰ es un ejemplo de lo que se puede hacer al respecto. Otro posible objetivo podría ser la promoción del desarrollo de la región en la cual una empresa basa su producción. Esto es porque cada persona que participa en el ciclo productivo o que está impactada por éste, debería ser incluida en el proceso de toma de decisiones, incluso los que no son trabajadores, la sociedad civil, las familias y las comunidades. Por lo tanto, las decisiones tendrán más en cuenta sus efectos.
- La transparencia debe ser una prioridad para las empresas a lo

¹⁰ ONU, Consejo de Derechos Humanos, Resolución 26/9, 26 de junio 2014.

largo de toda la cadena de valor. La información debe ser accesible para todos.

- En fin, las empresas deberían recibir premios si sus políticas sociales y medioambientales acatan las normas nacionales e internacionales, y si son implementadas con éxito. Esto incentivaría a otras empresas a adoptar políticas similares.

Administración participativa del trabajo

- En el ámbito individual, participar en actividades laborales puede ser una oportunidad de reflexionar sobre la responsabilidad social y la contribución de cada uno al bien común. El trabajo pone al individuo en el corazón del proceso colectivo que contribuye directa o indirectamente al bien común. Por eso, la administración laboral debe buscar el beneficio de la reflexión individual y volverse más participativa.

- Además, quienes son más vulnerables no deberían ser dejados de lado, sino deberían ser empoderados: beneficiarlos a ellos beneficia a la sociedad entera y ayuda a alcanzar el bien común.

4. Promover la calidad del trabajo

Las y los trabajadores deben estar orgullosos de la actividad que realizan. Deben sentirse empoderados para hacer bien su trabajo. Sólo pueden alcanzar la dignidad a través de éste si su empleo es significativo para ellos. Las condiciones de trabajo, específicamente seguridad en la salud y el medioambiente, deben ser propugnadas para que sean aceptables para las y los que trabajan, y que tienen derecho a una calidad de trabajo decente.

Hacer bien el trabajo

- No es recomendable intentar medir cuantitativamente la calidad del trabajo de una persona. La calidad del trabajo es una noción subjetiva que pone de relieve la importancia del “tiempo” como recurso. El tiempo es un recurso que todos necesitan para hacer bien el trabajo y para equilibrar la vida profesional y la vida personal. Cada trabajador o trabajadora tiene que utilizar el tiempo con eficiencia. La confianza entre colegas y al interior de una jerarquía es un elemento clave del proceso.
- A lo largo de la cadena del valor deben auditarse las condiciones de trabajo para asegurar la protección de todas y todos los trabajadores, especialmente los más vulnerables. Es también una manera de promover el trabajo de calidad y la dignidad humana a través de las fronteras.
- El uso de la tecnología en el lugar de trabajo puede ayudar a reducir su carácter arduo y mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, si el progreso tecnológico ocurre en el lugar de trabajo, no debe tener solamente como objetivo el beneficio financiero y de las partes interesadas. La creencia en el progreso infinito es cuestionable y el trabajo debe ser humanamente alcanzable.

Cuidado de las relaciones

- El trabajo tiene el potencial para las personas de tener relaciones significativas con los demás y con el medioambiente. El lugar de trabajo ofrece oportunidades de diálogo que pueden transformar positivamente a las personas, las y los trabajadores, y el mundo entero. Por eso la estrategia de desarrollo de una organización tiene

que enfocarse en el poder de las relaciones significativas en el lugar de trabajo, entre empleados, clientes y recursos.

- Al incentivar y mantener relaciones significativas a lo largo de la cadena de valor, puede curarse la crisis social y medioambiental que atraviesa nuestra sociedad. El sujeto de una relación significativa puede ser un ente trascendental, la naturaleza, otra persona o uno mismo. Si un trabajador o una organización es consciente de cuán satisfactoria y significativa puede ser una relación, esto podría disminuir su deseo de obtener más poder y mercancías.

- En muchas organizaciones, el cuidado de las personas y clientes es un objetivo primordial. Aun así, esto resulta superficial cuando el trabajador es víctima de enfermedades relacionadas con el trabajo o el aislamiento social. Por eso las estrategias de administración laboral deben valorar el poder de la escucha para mejorar las relaciones en el lugar de trabajo. Esto podría prevenir riesgos psicosociales. En el mismo sentido, la gestión laboral debería preocuparse de ser inclusiva para todas y todos, aun en las más remotas comunidades de trabajadores socialmente vulnerables.

5. La promoción de la solidaridad social y ecológica

El principio de solidaridad aplica a todos los seres vivos del planeta. Por eso, este Manifiesto argumenta a favor de una solidaridad social y ecológica. La palabra “solidaridad” evoca la necesidad para todos los integrantes de una sociedad de cuidar y ser responsables de la sobrevivencia y bienestar de los demás. Por consiguiente, deberíamos mitigar el impacto desproporcionado de la contaminación y los disturbios ecológicos que exacerban la desigualdad en los sectores más vulnerables. Queremos extender el valor de la solidaridad más allá: debería aplicarse a todos los seres vivos. La especie humana tiene que cuidar las otras formas de vida, por lo menos porque ellas ayudan a satisfacer nuestras necesidades. Tenemos que reconocer que compartimos un mismo destino planetario con otras especies.

El trabajo y los objetivos del desarrollo sostenible

- Según la solidaridad ecológica, las actividades económicas tienen que ser sostenibles social y medioambientalmente. Por eso, las empresas y las organizaciones tienen el deber legal de realizar estudios de impacto social y medioambiental para medir el efecto de sus actividades y modificar su comportamiento de ser necesario.
- Debemos aspirar a un espacio seguro y justo para la humanidad y garantizar las necesidades y los derechos de todos, respetando los recursos limitados de nuestro planeta.
- La humanidad tiene que encontrar el equilibrio entre lo que es moral y socialmente alcanzable dentro de la capacidad del planeta. El siguiente ejemplo ilustra esto: imaginemos que este equilibrio se ubica entre un piso social y un techo medioambiental. El piso social —basado en el principio de que todos los seres humanos son tratados iguales, independientemente de género o clase social— representa el bienestar humano e incluye todas las necesidades humanas (alimentación, salud, educación, vivienda, energía, entre otros). Según Kate Raworth,¹¹ el techo medioambiental “refleja la presión que la humanidad puede ejercer encima de los ecosistemas vitales sin ponerlos en riesgo, por ejemplo, causando el cambio climático,

¹¹ Kate Raworth, *Economía rosquilla: 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI*, Paidós, Barcelona, 2018.

la pérdida de biodiversidad y la destrucción de la capa de ozono a niveles peligrosos”.

- A escala local, las y los trabajadores deben ser informados y estar conscientes del impacto de los procesos en los cuales están involucrados en cuestiones sociales y medioambientales. Esto requiere que las empresas y las organizaciones sean transparentes en sus actividades.

- A escala global, la conversión masiva de tierras no debería resultar de un desarrollo no reglamentado. Además, la división internacional del trabajo no debería negar a los productores locales la posibilidad de consumir sus productos. Asimismo, los desperdicios de la producción y consumo deben ser evitados lo más posible. Para alcanzar esto, los productos deben ser diseñados para ser sostenibles y reciclables.

- A largo plazo, los estados y las instituciones globales deberían promover empleos que restablezcan y regeneren la calidad del tejido social y del medioambiente.

- El trabajo debe participar en la gestión de los bienes comunes. Esto implica repensar el vínculo entre el trabajo y la propiedad, y también sobre lo que significa la propiedad en términos de uso y abuso de bienes y recursos.

- Aquellos que son más vulnerables social y medioambientalmente deben ser protegidos legalmente. Por ejemplo, las instituciones nacionales e internacionales deben estar de acuerdo sobre el estatus legal de los refugiados. Consecuentemente, la protección debe ser garantizada para las personas que padecen por el cambio climático. La emergencia ecológica también nos obliga a proteger a las personas que aún no han sido desplazadas, como los pequeños agricultores ubicados en áreas remotas. Estados y sindicatos pueden ayudarlos en la transición hacia sistemas de cultivo más sostenibles y resilientes, los cuales incluirían los métodos tradicionales. En este sentido, la emergencia ecológica es también una cuestión de justicia social.

- La tecnología tiene el potencial de mejorar la dignidad humana. Sus beneficios deben ser distribuidos igualmente entre la población

mundial. Sin embargo, la tecnología no es una varita mágica que pueda solucionar las enfermedades sociales y medioambientales del mundo. También puede producir contaminación y requiere el consumo de materias primas y recursos energéticos.

Manifiesto escrito por



Apoyado por



*The Future of Work,
Labour After Laudato Si*



Fondation Charles Léopold Mayer
pour le Progrès de l'Homme



TERRITOIRES
ZÉRO CHÔMEUR
DE LONGUE
DURÉE



REVUE **Projet**

LA CROIX

MANIFIESTO

Por el trabajo decente y sostenible

Find this manifesto on:

workecologyparis2019.com

Retrouvez ce manifeste sur:

travailecologieparis2019.com