

# Diagnosi del Pla de drets humans de Catalunya

## Dret al treball

Julia López López

### Índice

1. Introducción y metodología .....	2
2. Derechos humanos de carácter individual: Derechos humanos, contrato de trabajo y condiciones de empleo .....	3
2.1. Derecho al trabajo, a la elección de profesión u oficio .....	3
2.2. Derecho de cada persona a disfrutar de unas condiciones de trabajo justas y satisfactorias .....	4
2.3. El derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras y saludables .....	7
3. Derechos humanos y derechos colectivos .....	8

## 1. Introducción y metodología

Los derechos laborales como derechos humanos se definen no solo desde la doctrina ( J. Gross and L. Compa, *Human Rights in labor and employment relations . International and domestic perspectives*, 2009) sino también por los Tribunales, en aplicación de normas internacionales, como el caso Enerji del Tribunal de Derechos Humanos para el derecho de huelga. La definición de los derechos humanos de contenido laboral, además de en las normas *hard law*, han sido desarrollados por *soft law* como es el caso de la Agenda de trabajo decente de UN, referencia importante a nivel internacional ya que completa los llamados contenidos fundamentales de los Convenios de la OIT. La posibilidad de Catalunya de poner en marcha instrumentos que permitan un progreso de los derechos humanos para los trabajadores se inserta en el artículo 9.2 CE “los poderes públicos” y en el desarrollo que se ha hecho de los artículos 148 y 149 CE, de manera específica en su compromiso con la igualdad y la dignidad de las personas.

Creo que es importante comenzar este Informe con una serie de apuntes metodológicos que ayudarán, en mi opinión, a entender el marco de referencia de mi aportación.

**Un primer apunte metodológico** que se ha tener presente en la elaboración se refiere a que el conjunto de derechos que aparecen aglutinados en la propuesta de Plan de Derechos Humanos. La propuesta se centra en los derechos humanos del empleo pero hay que tener en cuenta que existen otras voces de derechos humanos en los capítulos que menciona el Plan que se encuadrarían también como derechos humanos laborales. La complementariedad de los derechos implicará una coordinación de las políticas. Me centraré en el análisis de los derechos que a continuación se listan y que son los que se han solicitado por los coordinadores en mi comentario:

*Derecho al trabajo.* Derecho de cada persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Derecho de cada persona a disfrutar de unas condiciones de trabajo justas y satisfactorias, lo que implica el derecho a una remuneración que proporcione, como mínimo, un sueldo equitativo e igual por un trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna clase y unas condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras y sus familias; el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras i saludables; el derecho a una igual oportunidad de ser promocionado, dentro de su trabajo, a la categoría superior apropiada; el derecho a la igualdad en el trato y el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado. Derecho a la negociación colectiva, a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos; derecho de huelga; derecho a la formación profesional.

Estos derechos humanos del empleo permiten una clasificación sobre la variable de composición del derecho que se desglosa:

### Derechos humanos, contrato de trabajo y condiciones de empleo

- Derecho al trabajo, a la elección de profesión u oficio. Derecho de cada persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.
- Derecho a condiciones de trabajo justas. Derecho de cada persona a disfrutar de unas condiciones de trabajo justas y satisfactorias, lo que implica el derecho a una

remuneración que proporcione, como mínimo, un sueldo equitativo e igual por un trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna clase y unas condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras y sus familias.

- El derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras i saludables.
- El derecho a una igual oportunidad de ser promocionado, dentro de su trabajo, a la categoría superior apropiada.
- Derecho a la formación profesional. Formación profesional entendida como acceso, promoción y vuelta al mercado de trabajo cuando se ha despedido.
- El derecho a la igualdad en el trato y el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado.

### Derechos humanos y derechos colectivos laborales

- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos

**Un segundo apunte de metodología** es que el listado de derechos propuesto, que se deriva del anterior es que hay una exigencia no solo de coordinación de las políticas sino de conexión entre todos los derechos, el derecho de igualdad y no discriminación ha de plantearse de forma transversal ya que si no es así se podría distorsionar el resultado global de las políticas de desarrollo de derechos humanos previsto en el Plan.

**Por último desde el punto de vista de cómo abordar el tema propuesto**, siguiendo las instrucciones que se facilitan respecto al contenido, se trata de desbrozar sobre el esquema que se solicita cada uno de los contenidos en su vertiente de derechos humanos, tomando como referencia la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Carta Social Europea, la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de Cataluña y las normas de desarrollo de las políticas.

## **2. Derechos humanos de carácter individual: Derechos humanos, contrato de trabajo y condiciones de empleo**

**2.1. Derecho al trabajo, a la elección de profesión u oficio.** Derecho de cada persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado

El derecho al trabajo y a la elección de profesión u oficio es, como contenido de derechos humanos es el que presenta más problemas a la hora de implementar políticas efectivas que garanticen unas políticas de empleo basadas en la Agenda de Trabajo decente de UN. La conexión de este derecho con los derechos de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, desde todas las posibles causas de discriminación como son el sexo, la raza, el origen social o la situación familiar implica tener en cuenta las políticas de transversalidad en las políticas de acceso al mercado de trabajo.

La presencia o no de empresarios privados o públicos genera una valoración de las políticas de protección de este derecho diferentes. La implementación de cuotas, por ejemplo, para insertar en el mercado de trabajo mujeres o personas que tienen especial vulnerabilidad como

las personas con discapacidad, tiene un panorama diferente si se trata de las administraciones públicas o se trata de empresas privadas.

El otro aspecto de relevancia que creo que debería tenerse en cuenta es la protección frente a la terminación del contrato de trabajo, esto es, los mecanismos de protección del trabajador frente a despidos injustos. La conexión, por tanto, con los temas de estabilidad en el empleo es determinante a la hora de dar contenido satisfactorio a este contenido de derechos humanos.

**2.2. Derecho de cada persona a disfrutar de unas condiciones de trabajo justas y satisfactorias**, lo que implica el derecho a una remuneración que proporcione, como mínimo, un sueldo equitativo e igual por un trabajo de igual valor sin distinciones de ninguna clase y unas condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras y sus familias.

El derecho de las personas a tener unas condiciones de trabajo justas y satisfactorias es un derecho más amplio que el derecho al salario justo e integra aquí los derechos de la familia.

El derecho de las personas a tener unas condiciones de trabajo justas es la referencia más adecuada ya que permite establecer unos parámetros de control de las políticas de implementación concretos, la satisfacción no es un factor que sea medible en términos legales.

El contenido de la retribución justa implicaría tres niveles de análisis: desde la lucha contra la discriminación, desde las brechas salariales y desde la suficiencia. Estos tres ángulos deben ser abordados desde políticas de implementación pero tendrán efectos diferenciados en el tiempo.

Las brechas salariales hacen emerger la situación de desigualdad de los colectivos vulnerables en el mercado de trabajo de forma patente. Siempre obedecen a una causalidad múltiple no solo el género o la raza, por ejemplo.

Si nos centramos en la causa de diferenciación por género, la situación de brechas salariales se da en toda la pirámide del empleo y está presente tanto en mujeres con empleos que exigen titulaciones superiores como en las que trabajan en puestos de trabajo sin titulación. El tema de la brecha salarial se ha de plantear como una estrategia a largo plazo que, aunque no permite demora en la implementación, la complejidad de políticas necesarias para su erradicación son estrategias a medio plazo en cuanto a sus efectos.

La primera propuesta es la eliminación de la discriminación salarial como brecha que viola derechos fundamentales por ser supuestos en los que se está remunerando trabajo de igual valor de manera diferente. Hay por tanto, que articular propuestas diferenciadas para la brecha que para la discriminación, ambas están dentro de la política de lucha por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres pero no puede plantearse de manera indiferenciada su erradicación. Nuestros indicadores en brecha salarial están en la media de los países de la Unión Europea en cambio la discriminación salarial está todavía muy por encima de esa media europea. Por tanto, las formas patentes de brecha salarial discriminatoria están ya tardando mucho en ser eliminadas. La estrategia en este campo pasa por la depuración de

las estructuras salariales que violan el principio de igualdad y no discriminación por género en el sentido que se plantea en las normas sobre igualdad efectiva.

Las estructuras salariales se deben de limpiar de discriminaciones en la composición de la remuneración que todavía aparece en la negociación colectiva de forma relevante con elementos de composición de los salarios no neutros. Esta fase de eliminación de la discriminación a través de la eliminación de los elementos de configuración de las clasificaciones profesionales, que pasa una auditoria de *gender mainstreaming* y que tiene unas consecuencias directas sobre el salario, es urgente.

Las brechas salariales no discriminatorias, en sentido legal, exigen políticas más complejas, que parten en primer lugar de un modelo de conciliación de la vida familiar y laboral que esta por construir. El debate sobre los tiempos de trabajo – que obviamente están también definiendo los de no trabajo como tiempos de descanso y de otras actividades- ha de tener en cuenta que las mujeres son las que hoy concilian y es por esta razón por la que se produce la brecha salarial en toda la pirámide profesional de las mujeres.

Las propuestas de combatir la brecha salarial se han de plantear como un cambio radical del modelo de empleo de las mujeres en la que aparecen sectores y ámbitos de infra-representación en la que los salarios son más altos y sectores de supra-representación en sectores de salarios más bajos. Las políticas deben de tener en cuenta estos datos para las políticas de becas universitarias, formación ocupacional y promoción profesional pero además una política de lucha contra la brecha salarial. Si no se toma como referencia la seriedad en el diseño de la conciliación de la vida familiar y laboral desde el *gender mainstreaming*, no se avanzará en términos de igualdad efectiva. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea incluye estas políticas dentro del Capítulo de Solidaridad y el Pilar de derechos sociales prevé una Directiva sobre conciliación de vida laboral y familiar.

Por último la suficiencia implica que el salario permita vivir dentro de los parámetros de dignidad que exige eliminar la situación de los trabajadores pobres que, a pesar de trabajar, no obtienen lo suficiente para vivir. Estas políticas salariales se desglosan en políticas salariales que garanticen la suficiencia, esto es la referencia, es el IPC. En la línea de suficiencia y para avanzar en este capítulo de derechos humanos el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es una de las razones de la pobreza de los trabajadores y pone encima de la mesa de nuevo, la integración de las políticas salariales no solo como políticas de empleo sino también como políticas de derechos humanos, los salarios tienen que ser justos, definida en términos de suficiencia la idea de justicia.

En la línea anterior, que las políticas de condiciones de empleo sean respetuosas con los derechos humanos exige tomar en consideración la relación de estos derechos con los modelos de contratación laboral.

El modelo de contratación precaria, que afecta a colectivos vulnerables de una manera más acentuada, tiene serias implicaciones en los derechos humanos de los trabajadores. El impacto en los salarios de pobreza y en la desprotección de facto en materia de protección social es indiscutible.

La contratación temporal descausalizada ha demostrado ser un instrumento inútil de creación de empleo así como una contratación a tiempo parcial que presenta a nivel legal unos perfiles de difícil identificación respecto a los contratos a tiempo completo. Las propuestas para reducir la precariedad, tanto de los contratos temporales como los que se han realizado a tiempo parcial, han de pasar por la vuelta a contrataciones temporales y de tiempo parcial estructurales.

En primer lugar, una relectura de los modelos de contratación desde los derechos humanos exigiría revisar las condiciones impuestas por los contratos precarios. La contratación temporal causal exigiría la reducción de figuras temporales y la configuración legal de formas contractuales temporales en las que hay equivalencia entre el tipo de contrato y la necesidad temporal en la empresa. La aplicación de la normativa comunitaria de control de las cadenas abusivas de contratación temporal es también imprescindible y para ello la claridad de la normativa española facilitaría la tarea tanto de la Inspección de Trabajo como de los jueces a la hora de controlar el cumplimiento de normas y convenios colectivos. El papel de los convenios colectivos en el control de la precariedad es clave, pero en la fase aplicativa de una normativa que sea clara en el diseño de un modelo de contratación laboral no precario.

El tema de la precariedad laboral tiene además una conexión intrínseca con las formas de extinción de los contratos de trabajo ya que a una lista excesiva de formas precarias se suma una regulación abusiva de los periodos de prueba y de la extinción del contrato de trabajo. En la aplicación del modelo de “flexi-seguridad” promovido desde la UE, el modelo de relaciones laborales ha desarrollado los mecanismos de flexibilidad y no de seguridad, convirtiendo el modelo español en un modelo de “flexi-precariedad” ( Lopez, J, De le Court, A y Canalda, S, “Breaking the nexus between flexibility and security: flexiprecarity as the Spanish version of the model”, en *European Labour Law Journal*, Vol. 5 (1), 2014). Por tanto hay que recuperar los equilibrios del sistema de ordenación no solo de contratación como forma de entrada en el mercado, sino además en la regulación de los mecanismos de salida. La causa, la duración que evite encadenamientos abusivos de los contratos temporales y por último la eliminación de los sistemas de bonificaciones a las empresas por contratación ayudaría a ir marcando mejoras en el modelo de contratación.

En segundo lugar es clave la reformulación de la contratación a tiempo parcial desde una reconocibilidad de la figura contractual. No se puede seguir definiendo la contratación parcial en los términos que se hace en la normativa actual. La eliminación de las horas complementarias forma parte esta estrategia. La precariedad en la contratación a tiempo parcial- ignorando los principios de proporcionalidad y voluntariedad- está penalizando derechos sociales como la conciliación de la vida personal y laboral, los derechos de representación y el de huelga así como, en materia de protección social, las cotizaciones como fuente de financiación de la Seguridad Social.

Por otra parte las reformas en materia de contratación han de pensarse desde el *gender mainstreaming* ya que esta precariedad se ceba con las mujeres teniendo un impacto relevante en su entrada, permanencia y salida del mercado de trabajo. El descartar en contrato único, que liberaliza las formas extintivas por la violación del Convenio 158 OIT así como del principio de subsidiariedad de la extinción de teoría de los contratos, orienta a una ordenación de la contratación en las claves apuntadas.

El derecho a tener unas condiciones de trabajo justas integra los contenidos del derecho a una igualdad de oportunidades para la promoción profesional a categorías superiores, el derecho a una igualdad de trato y de limitación de la jornada y a descansos remunerados y el derecho a una formación profesional.

Principio de igualdad que se aplica de una manera transversal en el acceso, en la permanencia y en la salida del mercado de trabajo, el principio de igualdad y no discriminación presenta por tanto diferentes momentos que se complementan y que no pueden tratarse de forma separada como contenido de los derechos humanos.

Dentro de los derechos humanos de contenido laboral se hace referencia en cuanto a las condiciones de trabajo el derecho a una limitación de jornada, a una remuneración de las vacaciones y tiempos de no trabajo. Este contenido de los derechos humanos en condiciones de trabajo que afectan sobre todo a los poderes empresariales de distribución de los tiempos de trabajo tienen un referente importante a la hora de su construcción que tal y como recoge ILO (*International Labour Conference*, 107 sesión 2018) sobre *Ensuring decent working time for the future* es la Agenda de Trabajo decente y la *Sustainable Development Goals of the 2030 Agenda*. Los contenidos que aquí se marcan por la OIT son los límites diarios y semanales a la distribución de tiempos de trabajo, el control de horas extras, que el cómputo de los límites de horas de trabajo no superen los periodos de una semana, no eliminación de los descansos semanales de facto, restricciones a la posibilidad de posponer o dividir las vacaciones anuales, protección a los trabajadores nocturnos, igualdad de trato a los trabajadores a tiempo parcial, toma en consideración de la incidencia de las nuevas formas de trabajo en la distribución de tiempos de trabajo. Se insiste en la importancia que los agentes sociales y la negociación colectiva deben jugar en la configuración de la distribución de las horas de trabajo y la necesidad de que los tiempos de trabajo no se presenten con una complejidad que dificulte la tarea a los inspectores de trabajo o a los jueces.

El contenido de derechos humanos descrito en las líneas anteriores exige ver la interrelación con la formación, con el derecho de educación entendido de forma vital, a lo largo de la vida. En este sentido la formación permite tener mejores posibilidades de acceso al Mercado de trabajo, de permanencia en el mundo laboral y de recolocación cuando se ha salido de éste por pérdida de empleo. La flexiseguridad configura la formación como parte de los equilibrios que garantizan una mayor empleabilidad de los trabajadores desempleados junto con la cobertura por desempleo. La Comisión Europea el 10 de junio del 2016 ha situado de forma central la formación como parte de la Agenda social en la *Communication: a New Skills Agenda for Europe*.

### **2.3. El derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras y saludables**

El derecho a la seguridad y salud en el contexto de derechos humanos de carácter laboral se centra sobre todo en la política de prevención de riesgos laborales.

La normativa en este punto es multinivel. De los aspectos que, en mi opinión, están por desarrollar como derecho humano de contenido laboral son la protección frente a los nuevos riesgos y la puesta en marcha de la transversalidad en este campo. La política de prevención en este último punto presenta numerosos huecos a la hora de garantizar la salud de las trabajadoras. La protección se ordena entorno al embarazo y la maternidad siendo muy

deficiente la valoración que hay que hacer respecto a las políticas de prevención diferenciales entre trabajadores y trabajadoras de acuerdo a los estudios médicos que demuestran, por ejemplo, la distinta reacción frente a la eliminación de sustancias tóxicas. Es aquí donde se puede integrar la política de derechos humanos de desarrollo más urgente.

En las interrelaciones de políticas de derechos humanos el derecho de prevención de riesgos laborales ha de tener presente el mercado precario, la temporalidad como tipo de contratación que incrementa los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. En este sentido, reproduciendo el Plan Estratégico 2104-2020 de la Unión Europea, los tres retos que desde una profundización de los derechos humanos que, en mi opinión, habría que plantear son: incrementar la implementación de las políticas efectivas y eficientes de prevención en las pequeñas y medianas empresas, la respuesta a nuevos riesgos que generan enfermedades profesionales y dejar ya de negar esta realidad y el derecho de los trabajadores a participar en la implementación de estas políticas. La evaluación de la EU, OSH Estrategia 2007-2012 desarrolla los siete objetivos:

1. Coordinación y aprendizaje mutuo de las estrategias de prevención.
2. Soporte técnico a pequeñas y medianas empresas. Ponen como *The Online Interactive Risk Assessment* (OIRA) que es una plataforma en la web que ayuda a identificar los riesgos profesionales a nivel sectorial y los instrumentos de trabajo de prevención.
3. Mejorar el cumplimiento por parte de los países miembros de la normativa, evaluando a través de los inspectores de trabajo.
4. Simplificación de la legislación existente, se trata de eliminar burocracia administrativa innecesaria.
5. Especial atención a los trabajadores mayores en la prevención de riesgos profesionales como los nuevos riesgos de la nanomateriales, trabajo verde y biotecnologías.
6. Es importante la mejora de las estadísticas a los efectos de proyectar políticas y auditar resultados.
7. Reforzar la coordinación, con OIT, WHO y OECD.

El derecho a la salud en su vertiente de protección preventiva en los centros de trabajo forma parte del núcleo duro del derecho laboral como conjunto de derechos humanos y presenta, en el caso que nos ocupa, más amplios márgenes de desarrollo por la combinación de los art. 148 y 149 CE.

### **3. Derechos humanos y derechos colectivos**

Los derechos humanos no solo tienen un contenido individual sino que presentan además una vertiente colectiva: derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos i derecho a la negociación colectiva.

El análisis de los derechos colectivos en conjunto es la base del modelo de derechos humanos que los trabajadores tienen en los centros de trabajo. Las formas de participación, de negociación y de conflicto sientan las bases de modelo de derechos humanos en material laboral, tal y como ejemplo nos recuerda la Agenda de Trabajo Decente. El modelo de Estado es un modelo social y democrático de derecho en el que las asociaciones de empresarios y de los sindicatos tienen como objetivo la defensa de intereses económicos y sociales que les son propios, el artículo 28CE consagra como derecho fundamental la libertad sindical que por otro lado se recoge en las normas internacionales y el derecho originario – Capítulo de Solidaridad de la Carta de Derechos Fundamentales- como un derecho básico.

La acción sindical es muy compleja y abarca desde los resultados en información y consulta, negociación colectiva -de manera específica en el sector que es el nivel que garantiza más la reducción de las desigualdades- convocatoria de huelgas, participación institucional y judicialización del conflicto. De hecho el último informe del caso portugués, que desde la OIT se considera como un caso ejemplo de éxito, el papel de los sindicatos y de la cobertura por convenios colectivos se destaca como indicador de éxito en la salida de la crisis. La propuesta en este caso sería, en el intento de estabilizar más las relaciones laborales, devolver a los representantes de los trabajadores y con ellos a los sindicatos el contenido de la libertad sindical que pasa por la consideración de los convenios de sector como pieza clave de la negociación colectiva, el papel de coordinación de los convenios de empresa y la derogación de los instrumentos de represión que encabezan la Ley Mordaza y el artículo 315 CP. El derecho colectivo del trabajo, como derecho humano, libertad sindical, huelga y negociación colectiva se inserta en los debates sobre derechos sociales como una pieza clave de igualdad y solidaridad en los modelos democráticos, así los trabajos de S. Sciarra sobre *Solidarity and Conflict. European Social Law in crisis* (Cambridge 2108) o *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of worker's rights*, editado por KD Ewing, J. Hendy y C. Jones, (*The Institute of Employment Rights*, 2016) y J López, "Responding to anti-union legal reforms: labor movement strategies in contemporary Spain", en *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 38, 2017.

En este sentido, el análisis de los derechos humanos en el campo de derechos laborales exige tener presente que el derecho del trabajo ya es un Derecho de la actividad profesional, de la que se realiza por cuenta ajena, retribuida, voluntaria y dentro del ámbito de organización y dirección de un empleador o empresario. Este tipo de empleo genera unas especialidades en cuanto al desequilibrio que presentan las partes contratantes que las normas laborales tratan de reequilibrar. La proliferación de Estatutos –trabajadores autónomos, estudiantes, empleado público- ha roto el monopolio del contrato de trabajo y los derechos sociales vinculados a éste. Por tanto se ha ido produciendo - en detrimento de los derechos laborales- una segmentación en la que el contrato de trabajo pierde el monopolio de la relación de intercambio entre trabajo y salario para compartir con figuras precontractuales como son el arrendamiento de servicios y los contratos mercantiles. La configuración del derecho laboral como un derecho diacrónico -y ahora por tanto de la austeridad y de la crisis- ya ha dejado su impronta en una ordenación de las condiciones de trabajo por las normas que ha hecho desaparecer derechos sociales de una manera sin precedentes. Pero a la propuesta de que debemos seguir "profesionalizando" el Derecho del Trabajo hay que responder que esta rama del ordenamiento no nace solo para ser un derecho

del empleo sirviendo solo a la fijación de condiciones de trabajo sino que es además un instrumento básico en la consecución de los objetivos constitucionales del artículo 9.2CE. En este sentido el derecho de libertad sindical, de huelga y de negociación colectiva desbordan la orientación profesionalizadora y minimalista del derecho social que es sobre todo un derecho de reconocimiento de derechos de ciudadanía como la libertad de expresión, el derecho a la integridad física, el derecho de dignidad (López Lopez, J., The increasing trend to formalize the segmentation of workers' right: Tensions among regulatory levels", en López López, J. (Editor convidat), *Segmentation and Labor Rights, Monographic issue of the Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 36, Issue 2 - Winter 2015).

Los derechos sociales desde la base de los derechos humanos recomponen la fragmentación de los derechos sociales y fijan un suelo firme en el modelo de ordenación del derecho del trabajo sobre la base de los Convenios Fundamentales de la OIT en materia laboral: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm.138), Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182 ), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).