



Organización
Internacional
del Trabajo

► Hora de actuar para conseguir el ODS 8

Integrar
el trabajo decente,
el crecimiento sostenido
y la integridad ambiental



Hora de actuar para conseguir el ODS 8

Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido
y la integridad ambiental

Derechos reservados © Organización Internacional del Trabajo 2020
Primera edición 2020

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ilo.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Hora de actuar para conseguir el ODS 8: Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental – Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2020

ISBN 978-92-2-031468-5 (impreso)
ISBN 978-92-2-031469-2 (pdf web)

Publicado también en francés: *Il est temps d'agir pour l'ODD 8: intégrer le travail décent, la croissance soutenue et l'intégrité environnementale* (ISBN 978-92-2-031466-1 (impreso), ISBN 978-92-2-031467-8 (pdf web)), Ginebra, 2020; y en inglés: *Time to Act for SDG 8: Integrating decent work, sustained growth and environmental integrity* (ISBN 978-92-2-133677-8 (impreso), ISBN 978-92-2-133678-5 (pdf web)), Ginebra 2019.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Producido por la Unidad de Gestión de la Producción de Publicaciones
(PRODOC) de la OIT

*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación
de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación
y distribución electrónica.*

La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados
de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental
y social.

Código: CMD-JMB-CORREDIT-SEP

AGRADECIMIENTOS

El presente informe ha sido elaborado bajo la autoridad de Damian Grimshaw, Director del Departamento de Investigaciones de la OIT, y de Sangheon Lee, Director del Departamento de Política de Empleo de la OIT. Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT, se ocupó de la orientación general.

Irmgard Nübler, economista principal del Departamento de Investigaciones de la OIT, se encargó de la coordinación del informe y encabezó el equipo integrado por Stefan Kühn, Hannah Liepmann y Klaus Keller, que aportaron investigación y apoyo técnico. Los autores principales de los capítulos que componen el informe son Sukti Dasgupta, Damian Grimshaw, Stefan Kühn e Irmgard Nübler.

El equipo desea transmitir su profundo agradecimiento a Claire Harasty, Consejera Especial sobre Cuestiones Económicas y Sociales de la Directora General Adjunta de Políticas, y James Howard, Consejero Principal del Director General, por sus valiosos comentarios.

También hace extensivo su agradecimiento a los colegas de varios departamentos y oficinas regionales y de país de la OIT, a saber:

Mauricio Dierckxsens, Valeria Esquivel, Rosina Gammerano, Trang Luu, Aurelio Parisotto, Catherine Saget y Rosalía Vázquez Álvarez hicieron importantes contribuciones al informe.

Se recibieron numerosas observaciones de Samuel Asfahan, Christina Behrendt, Patrick Belser, Janine Berg, Mario Berrios, Federico Blanco Allais, Floriana Borino, Ariel Castro, Umberto Cattaneo, Juan Chacaltana, Sara Elder, Deborah France-Massin, Carlos André da Silva Gama Nogueira, Tariq Haq, Takaaki Kizu, Tim de Meyer, Wolfgang Schiefer y Christian Viegelahn.

También brindaron contribuciones, sugerencias y apoyo Eléonore d'Achon, Juan Marcelo Cuautle Segovia, Fabio Durán Valverde, Ekkehard Ernst, Verónica Escudero, Colin Fenwick, Youcef Ghellab, Roger Gomis, Carla Henry, Yu Himing, Dorothea Hoehtker, Steven Kapsos, Kee Beom Kim, David Kucera, Massimiliano La Marca, Michelle Leighton, Pui Sye Leung, Philippe Marcadent, David Mosler, Michael Mwasikakata, Valter Nebuloni, Valeria Nesterenko, Hugo Ñopo, Niall O'Higgins, Yuka Okumura, Joaquim Pintado Nunes, Marie Josée Da Silva Ribeiro, Arianna Rossi, Daniel Samaan, Ken Chamuva Shawa, Tzehainesh Teklè, Mito Tsukamoto y Yadong Wang.

El equipo también desea expresar su agradecimiento a Judy Rafferty, del Departamento de Investigaciones, y a los colegas de la Unidad de Gestión de la Producción de Publicaciones (PRODOC) por su apoyo durante todo el proceso de producción.

ÍNDICE

Agradecimientos	iii
Resumen ejecutivo	ix
Introducción	1
1. Avances realizados para la consecución del ODS 8	5
1.1. Crecimiento económico sostenido y desarrollo	9
1.2. Crecimiento económico inclusivo y trabajo decente para todas las mujeres y los hombres	15
1.3. Crecimiento económico sostenible e integridad ambiental.....	26
1.4. Resumen de los progresos realizados con respecto al ODS 8	27
2. Interrelaciones dinámicas para un crecimiento y desarrollo sostenidos, inclusivos y sostenibles	29
2.1. La dinámica del crecimiento económico sostenido: un cambio transformador de la economía y la sociedad.....	29
2.2. Crecimiento y desarrollo económicos e inclusivos a través de la inclusión social y el trabajo decente	34
2.3. Crecimiento y desarrollo económicos sostenibles: la necesidad de lograr la integridad ambiental a través de la justicia social.....	38
2.4. Pautas de avance a nivel regional en pos del ODS 8.....	43
3. Un marco integrado de políticas con vistas a conseguir el ODS 8...	57
3.1. Políticas nacionales de empleo encaminadas a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, sin olvidar a los jóvenes	59
3.2. Las normas del trabajo y las instituciones del mercado de trabajo, y su función en la promoción de la inclusión, la equidad y la seguridad	73
3.3. Diálogo social, información y alianzas para conseguir el ODS 8	81
Conclusión	87
Bibliografía	89

Anexos

Anexo I.	Datos disponibles de los indicadores del ODS 8 y otros indicadores pertinentes del mercado de trabajo	101
Anexo II.	Agrupaciones de países.....	104
Anexo III.	Metodología, datos e interpretación de los diagramas de área polar	106
Anexo IV.	Marco integrado de políticas y metas del ODS 8.....	118
Anexo V.	Las metas del ODS 8, las normas internacionales del trabajo pertinentes y su estado de ratificación, así como los correspondientes indicadores del ODS.....	119

Cuadros

Cuadro 1.1.	Metas e indicadores asociados al ODS 8.....	6
Cuadro AII.1.	Agrupaciones de países por región y subregión.....	104
Cuadro AII.2.	Agrupaciones de países por grupos de ingresos	105
Cuadro AIII.1.	Lista de indicadores, umbrales para clasificar los logros y justificación de la escala de clasificación utilizada.....	106
Cuadro AIII.2.	Cuadros de datos: promedios subregionales ponderados.....	115

Gráficos

Gráfico 1.1.	Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita, mundial y por agrupaciones de países según el nivel de ingresos, 2000-2018 (porcentajes).....	10
Gráfico 1.2.	Producto interno bruto real por persona empleada, distribución por agrupaciones de países según el nivel de ingresos, 2000-2018 (2000 = 1).....	11
Gráfico 1.3.	Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo y agrupaciones de países según el nivel de ingresos en el año más reciente	13
Gráfico 1.4.	Tres indicadores que miden la accesibilidad de los servicios financieros por agrupaciones de países según el nivel de ingresos, año más reciente con datos disponibles.....	14
Gráfico 1.5.	Distribución de la tasa de desempleo por edad, sexo, situación de discapacidad y agrupaciones de países clasificados según el nivel de ingresos, 2018 (porcentajes)...	17
Gráfico 1.6.	Prima salarial para los hombres en comparación con la de las mujeres, desglosada por ocupación, año más reciente con datos disponibles (porcentajes).....	19
Gráfico 1.7.	Personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación, desglosadas a nivel mundial, por sexo y agrupaciones de países al que pertenecen según sus ingresos, 2005 y 2018 (porcentajes) ..	21

Gráfico 1.8.	Número de niños (con edades comprendidas entre 5 y 17 años) que trabajan, tendencias reales y previstas, 2000-2025.....	23
Gráfico 1.9.	Tasas de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, Unión Europea y el resto del mundo, año más reciente con datos disponibles (desde 2010).....	25
Gráfico 1.10.	Consumo material interno per cápita y por unidad de PIB, 2000-2016.....	27
Gráfico 2.1.	Complejidad económica y productividad laboral, selección de países, 2017.....	30
Gráfico 2.2.	La dinámica del crecimiento económico sostenido: el círculo virtuoso de la transformación económica y social .	31
Gráfico 2.3.	Los cuatro pilares complementarios del crecimiento y el desarrollo inclusivos	35
Gráfico 2.4.	Interdependencias jerarquizadas entre la economía, la sociedad y el medio ambiente	39
Gráfico 2.5.	Integración de las metas económicas, sociales y ambientales en favor del desarrollo sostenible	41
Gráfico 2.6.	Resultados en las tres dimensiones del ODS 8 en Europa y las Américas	46
Gráfico 2.7.	Resultados en las tres dimensiones del ODS 8 en Asia y el Pacífico	48
Gráfico 2.8.	Resultados en las tres dimensiones del ODS 8 en África y los Estados Árabes	50
Gráfico 2.9.	Promedio de las pautas de resultados a nivel subregional en cada una de las tres dimensiones del ODS 8	54
Gráfico 3.1.	El «modelo en espiral de políticas» para conseguir el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8.....	58
 Recuadros		
Recuadro 1.1.	Nuevas estadísticas de «subutilización de la mano de obra».....	18
Recuadro 1.2.	Los derechos laborales en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	24
Recuadro 2.1.	Las dimensiones del ODS 8 y los indicadores asociados que se emplean para valorar los logros	44
Recuadro 3.1.	El indicador 8.b.1 del Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre el empleo de los jóvenes.....	59
Recuadro 3.2.	La Estrategia Nacional de Empleo de Marruecos	60
Recuadro 3.3.	Políticas macroeconómicas de ajustes y recuperación en Portugal: una alternativa a la austeridad.....	61
Recuadro 3.4.	La transformación estructural en Uganda.....	63
Recuadro 3.5.	El camino hacia el empleo ordinario en China	63

Recuadro 3.6.	Desarrollo de empresas e iniciativas empresariales «verdes»: ejemplos de una muestra de países.....	64
Recuadro 3.7.	El Programa Ampliado de Obras Públicas de Sudáfrica facilita el trabajo decente sostenible	68
Recuadro 3.8.	La financiación del aprendizaje permanente.....	69
Recuadro 3.9.	Políticas integrales de cuidados	71
Recuadro 3.10.	La coordinación y la gobernanza de las políticas de empleo en una muestra de países.....	72
Recuadro 3.11.	Los principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	74
Recuadro 3.12.	El programa Better Work: la mejora de las condiciones de trabajo en la industria mundial de la confección	77
Recuadro 3.13.	Sudáfrica: Acuerdo sobre la Economía Verde.....	81
Recuadro 3.14.	Cómo pueden revitalizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible el diálogo social: el ejemplo de Costa Rica	82
Recuadro 3.15.	Principales características de la Resolución relativa a las estadísticas del trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo aprobada en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013	83

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe contiene un análisis detallado del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8), uno de los 17 objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El ODS 8 exhorta a la comunidad internacional a «[p]romover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». El informe trata de mejorar la comprensión del ODS 8 a nivel empírico, conceptual y de políticas; para ello: *a)* registra el progreso empírico para la consecución de las 12 metas del ODS 8 y compara el desempeño entre los grupos de países clasificados según sus ingresos; *b)* elabora un mapa conceptual de las interrelaciones dinámicas entre las metas del ODS 8 y las metas específicas de otros ODS y, sobre esa base, analiza los principales modelos vigentes en las diversas regiones del mundo, y *c)* describe una espiral positiva de intervenciones en materia de políticas y apoyo institucional que puede propiciar la consecución del ODS 8 en el ámbito nacional para el año 2030.

Las metas del ODS 8 están estrechamente relacionadas con los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así, la referencia que se hace en el ODS 8 al «empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos» retoma la terminología del Programa de Trabajo Decente de la OIT (1999), mientras que la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2019) retoma a su vez la frase del ODS 8 que hace referencia a «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible» en su estrategia para su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas. La estrategia hace hincapié en las necesidades de la sociedad y el medio ambiente y, de esa manera, abre un camino transformador hacia el crecimiento económico y el desarrollo.

Progresos realizados con respecto al ODS 8

A pesar de ciertos avances puntuales, el progreso hacia el ODS 8 se está ralentizando en muchas zonas del mundo. Urge intensificar los esfuerzos para lograr un cambio transformador en apoyo del ODS 8 y de sus tres dimensiones, a saber: crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible.

Por lo que se refiere al logro de un crecimiento económico sostenido, el desempeño de los países es muy desigual. Desde el año 2000, el crecimiento del producto interno bruto (PIB) y de la productividad laboral ha sido mayor en los países de ingresos medianos bajos y medianos altos que en los de ingresos altos y los

de ingresos bajos. Además, los países menos adelantados no están alcanzando la meta específica del ODS 8 consistente en mantener un crecimiento anual del PIB de al menos el 7 por ciento. Apenas se ha avanzado en la reducción de la informalidad, y el empleo informal sigue siendo una realidad para alrededor del 61 por ciento de los trabajadores de todo el mundo. Si bien las tasas de informalidad varían enormemente en función de los niveles de ingresos, existen marcadas diferencias entre los países de ingresos medianos bajos y medianos altos. El acceso a los servicios financieros también es muy desigual entre los países, aunque, una vez más, existe una correlación positiva con su nivel de ingresos. En general, las pautas observadas confirman que el logro de niveles de ingresos más altos contribuye a mejorar el desempeño de otros indicadores del ODS 8. No obstante, la variación en el desempeño del ODS 8 dentro de los grupos de países clasificados según sus ingresos sugiere que la naturaleza del crecimiento también juega un papel importante.

La dimensión social del ODS 8 viene dada por el crecimiento inclusivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres. En esa dimensión, el progreso se mide en términos de igualdad, equidad y justicia en las sociedades. Los datos sugieren que la mayoría de los países todavía tienen un largo camino por recorrer. La tasa de desempleo es demasiado elevada en muchos países, y en todo el mundo persisten la brecha salarial de género y los déficits de trabajo decente. Además de las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad también están en gran desventaja. Incluso en los países donde el riesgo de desempleo es reducido, estos grupos de población tienen graves problemas a la hora de encontrar empleo y de disfrutar de un acceso equitativo a un trabajo decente y a igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

De hecho, los jóvenes se enfrentan a los importantes déficits de trabajo decente que subsisten en todos los países. Entre los países de ingresos medianos y bajos, la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación (ninis) es similar. Además, la tasa de ninis es significativamente más alta en el caso de las mujeres: por ejemplo, en los países de ingresos medianos bajos, el riesgo de las mujeres de tener la condición de nini casi triplica al de los hombres. En general, la proporción mundial de jóvenes con la condición de nini apenas ha disminuido desde 2005.

Los derechos de los trabajadores son derechos humanos, y el respeto de los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las normas del trabajo son la base del trabajo decente y la justicia social. Los datos disponibles para medir el progreso en esta dimensión del ODS 8 muestran que la prevalencia del trabajo infantil ha disminuido a nivel mundial, pero también se tendrán que tomar medidas drásticas para ponerle fin para 2025, que es el año fijado por la meta pertinente del ODS 8.

Por último, el ODS 8 tiene en cuenta la dimensión ambiental al hacer hincapié en la importancia de la transición hacia una conducta responsable en los hábitos de consumo. A pesar de que en 2015 todos los países adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los datos disponibles sugieren una tendencia al alza constante y alarmante del consumo material per cápita a escala mundial, impulsado en particular por Asia y América Latina. Como consecuencia de sus niveles relativamente bajos de producción, ingresos y demanda, África registra el consumo per cápita más bajo en términos generales.

Interrelaciones dinámicas

El progreso insuficiente en las tres dimensiones mencionadas del ODS 8 exige un enfoque radicalmente diferente tanto en el análisis del progreso como en el desarrollo de políticas e instituciones eficaces. Sobre la base de los conocimientos y la experiencia extraída transversalmente de las ciencias sociales, el presente informe explora las interrelaciones dinámicas entre las metas del ODS 8 y las de otros ODS con el fin de determinar posibles sinergias y relaciones de compensación. Como pone de manifiesto este novedoso marco, el ODS 8 es un elemento esencial de la Agenda 2030: se sitúa a caballo entre las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible y, por lo tanto, está indisolublemente ligado a muchos otros objetivos. Esto significa que la falta de avances para la consecución del ODS 8 impediría progresar hacia otros objetivos, incluidos los de poner fin a la pobreza (ODS 1), reducir las desigualdades (ODS 10), promover la paz, la justicia e instituciones sólidas (ODS 16), garantizar una vida sana y promover el bienestar (ODS 3), y lograr la igualdad entre los géneros (ODS 5). Por otra parte, el progreso en los demás ODS es una condición previa para progresar hacia la consecución del ODS 8.

El crecimiento económico sostenido se logra a través de un círculo virtuoso que implica un cambio transformador en la economía y la sociedad, con múltiples canales que impulsan un proceso dinámico hacia la consecución del ODS 8. La experiencia demuestra que el crecimiento no será sostenido si se basa principalmente en una demanda cíclica, la exportación de recursos naturales o la mera acumulación de factores. Por el contrario, el crecimiento sostenido requiere transformación estructural, diversificación e innovación para apoyar el crecimiento a largo plazo de la productividad, los niveles de ingresos y las oportunidades de trabajo decente. A su vez, la transformación estructural es el resultado del enriquecimiento y la mejora de la base de conocimientos de una sociedad, incluidas las formas de pensar socialmente compartidas y los conocimientos técnicos y las competencias profesionales. Por lo tanto, el círculo virtuoso centrado en el ODS 8 requiere avanzar en múltiples objetivos complementarios en el marco de diversos ODS: *a*) el ODS 9 (infraestructura resiliente y de calidad; industrialización) y el ODS 7 (suministro de energía fiable y limpia) para acelerar la transformación estructural, y *b*) el ODS 1 (protección social), el ODS 4 (educación), el ODS 5 (empoderamiento de las mujeres y las niñas) y el ODS 16 (instituciones de calidad) para impulsar la mejora de la base de conocimientos de una sociedad mediante el aprendizaje y la experiencia.

El crecimiento económico inclusivo requiere avanzar en el conjunto complementario de metas del ODS 8 relacionadas con el empleo pleno y productivo, el trabajo decente, los derechos laborales y la protección social. El trabajo decente es tanto un resultado importante como un motor de un programa centrado en el ser humano para el crecimiento inclusivo, que consiste en garantizar que cada miembro de la sociedad pueda participar en la creación de valor económico y disfrutar de los beneficios del crecimiento. Por consiguiente, los avances en el ODS 10 (reducción de las desigualdades) son fundamentales para garantizar que los aumentos de productividad se traduzcan en mayores ingresos y salarios para todos. Además, al aumentar las oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo y empoderar a las mujeres y las niñas, el crecimiento inclusivo, junto con el trabajo decente, aumenta la diversidad y la complejidad de la base de conocimientos y de la economía de un país.

El crecimiento económico sostenible es el resultado de una integración exitosa y equilibrada de las metas económicas, sociales y ambientales. Los datos empíricos apuntan a la relación continua de compensación entre los objetivos económicos y ambientales. Los países deben seguir esforzándose por lograr el crecimiento económico y desvincularlo de la degradación del medio ambiente mediante la adopción de innovaciones tecnológicas y la modificación de los hábitos de consumo. No obstante, haciéndose eco de la creciente preocupación de la comunidad internacional por la degradación del medio ambiente, el presente informe pone en tela de juicio el enfoque basado en el crecimiento de los países ricos, ya que el ecosistema mundial corre riesgo de inestabilidad en menos de un decenio. Ello tendría consecuencias graves y sin precedentes para la sociedad humana, en particular en el ámbito de los puestos de trabajo, el empleo y el trabajo decente. La urgencia por lograr un equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental exige que se tomen nuevas decisiones en materia de políticas en los planos nacional y mundial. Guiadas por el principio de justicia social, esas políticas deben tratar de lograr un progreso equilibrado en relación con los diversos objetivos de crecimiento sostenido, inclusión social y trabajo decente e integridad ambiental.

El informe presenta un novedoso inventario de las interrelaciones dinámicas para evaluar el progreso hacia la consecución del ODS 8 de forma holística. En cada una de las tres dimensiones del ODS 8, este enfoque agrupa metas interrelacionadas y presenta el desempeño relativo al ODS 8 en las 11 subregiones del mundo en forma de diagramas de área polar. Asimismo, permite reconocer rápidamente si las pautas de progreso están o no equilibradas dentro de las dimensiones económica, social y ambiental y en cada una de ellas. Algunas diferencias entre las subregiones pueden explicarse por la variación de los niveles de ingresos, y otras por las características específicas de la región, como los recursos naturales existentes, las instituciones y las capacidades sociales.

Un programa de políticas integradas para promover el ODS 8

¿Qué medidas se pueden adoptar, dado el progreso ralentizado y limitado en muchas de las metas del ODS 8 y en metas complementarias de otros ODS? El informe propone una serie de intervenciones esenciales en materia de políticas que pueden ayudar a acelerar el progreso hacia el ODS 8. En él se sopesan muchas esferas de políticas superpuestas, visualizadas como un modelo en espiral ascendente en materia de políticas, y se ilustra así el enfoque integrado y consistente necesario para crear las condiciones propicias para un proceso acumulativo y circular que lleve a la consecución del ODS 8.

Un modelo en espiral ascendente en materia de políticas que aplique las metas del Programa de Trabajo Decente ofrece un enfoque contrastado para promover el ODS 8. El enfoque integrado abarca tres elementos diferenciados: *a)* las políticas nacionales de empleo; *b)* las normas del trabajo y las instituciones del mercado de trabajo, y *c)* el diálogo social, las alianzas, el fortalecimiento de la capacidad en el plano nacional y mecanismos sólidos de control.

Las políticas e instituciones debatidas en el modelo en espiral de políticas se relacionan predominantemente con las metas del ODS 8; sin embargo, también tienen en cuenta los vínculos con las políticas salariales del ODS 10 y con la protección

social del ODS 1. Por consiguiente, el modelo en espiral incluye políticas macroeconómicas y sectoriales favorables al empleo junto con medidas para promover los salarios, las competencias, la tecnología y la innovación que permitan a los países avanzar hacia el empleo pleno y productivo y el trabajo decente y aumentar la productividad (metas 8.2 y 8.9 del ODS), el empleo (metas 8.5 y 8.6), los ingresos generados por el trabajo (10.4) y el crecimiento económico (8.1), al tiempo que se reduce la informalidad (8.3). En combinación con mecanismos institucionales que, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, garanticen la salud y la seguridad en el trabajo, defiendan los derechos laborales (8.7 y 8.8), proporcionen protección social para todos (1.3) y promuevan la igualdad de género (8.5), el modelo en espiral de políticas está plenamente alineado con el Programa de Trabajo Decente de la OIT. En lo que respecta al diálogo social, unas organizaciones de empleadores y de trabajadores independientes y sólidas refuerzan la apropiación democrática, la inclusión y la responsabilidad compartida, todo lo cual es pertinente para la aplicación de la Agenda 2030.

Los ejemplos de prácticas nacionales ponen de manifiesto que, si las políticas se diseñan y aplican de forma adecuada, se puede avanzar considerablemente hacia la consecución del ODS 8. En muchos casos, queda clara la combinación de políticas que funcionaría mejor en un contexto nacional específico. No obstante, a menudo falta capacidad institucional y financiera o voluntad política para la aplicación. La escala del esfuerzo y los recursos necesarios también varían de un país a otro. En parte, esto refleja la diversidad existente en los niveles de desarrollo. Sin embargo, estas variaciones también se deben a las grandes desigualdades entre las subregiones y dentro de ellas, que se ven exacerbadas por el actual enfoque del crecimiento económico. La cooperación internacional y las alianzas sólidas son fundamentales para superar esta situación.

Conclusión

En el presente informe se llega a la conclusión de que es fundamental acelerar el progreso para la consecución del ODS 8. Para ello, se requiere una Agenda política amplia e integrada que tenga en cuenta las interrelaciones dinámicas entre el ODS 8 y otros objetivos. El Programa de Trabajo Decente de la OIT y su enfoque integrado para las políticas de empleo, las normas del trabajo, las instituciones laborales y el diálogo social son puntos de referencia fundamentales. La comunidad internacional debe avanzar por un camino transformador y equilibrado hacia el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental.

Si se quiere hacer realidad la visión de un «crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible», lo más urgente es fortalecer el compromiso con el sistema multilateral. Deberían redoblar los esfuerzos nacionales e internacionales para diseñar, financiar y aplicar políticas innovadoras que apoyen el progreso hacia la consecución del ODS 8.

INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible propone un ambicioso plan de transformación estructural de gran alcance en los ámbitos económico y social, basado en los derechos humanos y en la participación activa de todas las partes interesadas, entre ellos, los trabajadores, los empleadores y la sociedad civil. Si se ejecuta adecuadamente, la Agenda 2030 producirá beneficios duraderos para la población mundial, nuestros medios de vida y el medio ambiente. De ese modo, las generaciones futuras podrán hacer efectivo su potencial humano en un mundo pacífico e inclusivo.

En ese contexto, es urgente revitalizar el compromiso de la comunidad internacional con la justicia social y la igualdad. El mundo se enfrenta a graves problemas derivados de los conflictos, la desigualdad, la pobreza y la falta de trabajo decente. Esos problemas conducen a un círculo vicioso de mala salud y malnutrición, alienación y una opresión general del desarrollo humano.

Las pruebas reunidas en 2018 por el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) confirman asimismo la urgencia por llevar a la práctica la Agenda 2030. El IPCC insta a todos los países a que traten de reducir la probabilidad de que se produzca un calentamiento global de 1,5 °C o más mediante la evolución hacia una vía de desarrollo sostenible. Si no se evita el punto de inflexión que se aproxima rápidamente, el mundo se enfrentará a enormes pérdidas y daños, como la inseguridad alimentaria, la escasez de agua, la destrucción de infraestructuras y el desplazamiento de la población debido al aumento del nivel del mar.

La Agenda 2030 proporciona una hoja de ruta progresiva e inclusiva para abordar estos enormes desafíos gracias a su equilibrio integrado de las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y las metas asociadas que entraron en vigor el 1.º de enero de 2016 se han convertido ahora en el punto de referencia de las políticas de desarrollo en todos los países del mundo. No obstante, hasta ahora, los progresos han sido demasiado lentos en muchos ámbitos. Para acelerar su aplicación, se requiere un cambio radical en el nivel de compromiso nacional e internacional con la Agenda 2030. El éxito depende de una enérgica promoción de los 17 objetivos, de un estrecho control y un minucioso examen de los progresos, de la coordinación internacional de la formulación de políticas, de la movilización de recursos financieros suficientes y de la determinación de pedir cuentas a las autoridades. Para hacer realidad la audaz visión de futuro de la Agenda 2030 es necesario que la comunidad internacional actúe con rapidez, decisión y colectivamente.

La importancia del ODS 8

El presente informe se centra en el ODS 8, que exhorta a la comunidad internacional a «[p]romover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». La importancia del ODS 8 radica en tres razones fundamentales.

En primer lugar, el ODS 8 exige una reflexión innovadora sobre la naturaleza del crecimiento económico. Hay que formular un nuevo enfoque que promueva un «crecimiento económico sostenido» a largo plazo, apoyado por la diversificación de las actividades productivas y la estabilidad de las inversiones financieras. Este enfoque también debe generar un «crecimiento económico inclusivo» que proporcione prosperidad a todos los trabajadores y comunidades dentro de los países y entre ellos. Además, debe fomentar el «crecimiento económico sostenible» de acuerdo con la obligación colectiva de proteger nuestro entorno común y preservar el planeta. En consecuencia, el ODS 8 requiere políticas y medidas que satisfagan las necesidades de la economía, de la sociedad y del medio ambiente. La experiencia de cambio transformador vivida en los períodos anteriores demuestra que la dinámica de conflicto y acción colectiva suele surgir en las esferas económica y social de la vida (Polanyi, 1944); a ellas debemos añadir ahora la esfera medioambiental. Hoy en día, el desafío para la comunidad mundial estriba en trabajar juntos (a través de las alianzas y el diálogo social) para lograr un enfoque holístico del crecimiento económico que promueva la justicia social y la sostenibilidad del medio ambiente.

En segundo lugar, el ODS 8 hace hincapié en que examinar el mundo del trabajo desde el punto de vista de la justicia social es fundamental para el nuevo enfoque del crecimiento económico por el que hay que luchar. Los elementos descriptivos del trabajo decente en el ODS 8, a saber, el empleo pleno y productivo, los derechos laborales, la protección social universal y la negociación colectiva, se inspiran directamente en el mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que, a lo largo de sus cien años de existencia, se ha basado en la investigación y la acción global para mostrar el papel positivo del trabajo decente en el fomento del desarrollo humano inclusivo. El informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor*, publicado en 2019, sostiene que el trabajo decente debe servir de base para un programa de desarrollo sostenible centrado en las personas. El éxito de un programa de ese tipo depende de la aplicación y la financiación de políticas capaces de generar trabajo decente a largo plazo como parte del crecimiento económico inclusivo, y de la garantía de que esas políticas se adapten a los distintos niveles de desarrollo, recursos y capacidades institucionales de los países.

La tercera razón de la importancia del ODS 8 es que su consecución está estrechamente relacionada con los otros objetivos, en particular con los que requieren la reducción de las desigualdades (ODS 10), la promoción de la paz, la justicia y el fortalecimiento de las instituciones (ODS 16), la erradicación de la pobreza y el hambre (ODS 1 y 2), la promoción de la vida sana y el bienestar y la igualdad de género (ODS 3 y 5) y la educación de calidad (ODS 4). Por lo tanto, la falta de progreso en los demás ODS impediría la consecución del ODS 8. Por el contrario, hay razones de peso para argumentar que el ODS 8 es fundamental para toda la Agenda 2030: la comunidad internacional solo podrá alcanzar muchos de los otros 16 objetivos si emprende una trayectoria alternativa de desarrollo económico basada en el trabajo decente y el crecimiento de la productividad, especialmente en las regiones que

actualmente se han quedado rezagadas. En otras palabras, el ODS 8 es a la vez un medio y un fin esencial para llevar a la práctica la Agenda 2030.

Objetivos y estructura del informe

El objetivo principal del informe es evaluar el progreso de la comunidad internacional hacia la consecución del ODS 8 y describir algunas de las intervenciones de política que pueden utilizarse para lograr ese objetivo para 2030. A partir de los datos más recientes de los indicadores pertinentes, en el capítulo 1 se presenta una evaluación completa del progreso realizado en la aplicación de las 12 metas del ODS 8. Los datos sugieren una desaceleración del progreso en muchos ámbitos, así como una variación considerable entre los países agrupados por nivel de ingresos. Al ritmo actual, es poco probable alcanzar el ODS 8 en todo el mundo.

El capítulo 2 comienza encuadrando el ODS 8 a caballo entre las dimensiones económica, social y medioambiental del desarrollo sostenible, lo que lo hace indisoluble de muchos de los otros objetivos. Para arrojar más luz sobre los obstáculos que se interponen en el progreso hacia el ODS 8, este marco de «interrelaciones dinámicas» se aplica a nivel subregional, lo que permite obtener información sobre grupos más reducidos de países. El análisis revela pautas subregionales distintivas del desempeño en las tres dimensiones del ODS 8 y, por lo tanto, permite comprender mejor los factores que facilitan o dificultan el logro de este objetivo.

Basándose en los resultados presentados en los capítulos 1 y 2, en el tercer y último capítulo se examinan las intervenciones en materia de políticas que pueden facilitar un progreso acelerado hacia el ODS 8. Se tienen en cuenta muchos ámbitos complementarios de las políticas, que se visualizan como un «modelo en espiral de políticas» que asciende desde las políticas macroeconómicas, de innovación y sectoriales, pasa por los salarios, las competencias y la protección social y llega hasta la igualdad de género, la migración laboral y el desarrollo económico local. El capítulo se centra en el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo para lograr la inclusión, la seguridad y la protección. En él se examinan ejemplos de buenas prácticas nacionales con el fin de demostrar que la eficacia en el diseño y la aplicación de las políticas es compatible con el fuerte progreso hacia el ODS 8 y otros objetivos con los que mantiene una interrelación. El capítulo 3 concluye con la conexión entre las implicaciones del análisis en espiral de las políticas y los resultados y argumentos de los capítulos 1 y 2.

Los autores del informe esperan que la visión tridimensional del desarrollo sostenible, es decir, su carácter económico, social y ambiental, revitalice los esfuerzos nacionales e internacionales para diseñar, financiar y aplicar políticas innovadoras que apoyen el progreso hacia la consecución del ODS 8. En muchos casos, queda clara la combinación de políticas que funcionaría mejor en un contexto nacional específico. No obstante, a menudo falta capacidad institucional y financiera o voluntad política para la aplicación. La escala del esfuerzo y los recursos necesarios también varían de un país a otro. En parte, esto refleja la diversidad existente en los niveles de desarrollo. Sin embargo, esas variaciones también se deben a las grandes desigualdades entre las subregiones y dentro de ellas, que se ven exacerbadas por el actual enfoque del crecimiento económico. La cooperación internacional y las alianzas sólidas son fundamentales para superar esta situación.

Por lo tanto, el fortalecimiento del compromiso con el sistema multilateral es una cuestión de la máxima urgencia. La comunidad internacional debe avanzar por un camino transformador de desarrollo sostenido, inclusivo y sostenible que se guíe por los principios de la justicia social y el trabajo decente. Está en juego el futuro de la economía y la sociedad mundial, y también el de nuestro planeta.

1. AVANCES REALIZADOS PARA LA CONSECUCIÓN DEL ODS 8

Tras la aprobación en 2015 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas estableció el Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y le asignó la tarea de elaborar y aplicar un nuevo marco de indicadores mundiales. La OIT ha participado en este proceso desde el principio y es el organismo responsable de nueve de los 17 indicadores enumerados en el ODS 8¹. Los organismos responsables se encargan de la recopilación de datos de los Estados Miembros, la compilación de datos comparables a nivel internacional y el fortalecimiento de las capacidades estadísticas nacionales (OIT, 2018a)². En el cuadro 1.1 se enumeran las metas del ODS 8 y los indicadores asociados, y se emplean asteriscos para señalar los indicadores de los que la OIT es el organismo responsable.

En el presente capítulo se evalúa de forma crítica el progreso internacional hacia el ODS 8, tal como se define en las metas e indicadores de ese objetivo. En las tres secciones se valoran por separado grupos de metas e indicadores del ODS 8 en relación con el crecimiento económico sostenido, el crecimiento económico inclusivo y el crecimiento sostenible desde el punto de vista ambiental. Esa separación permite una presentación lógica de cada meta e indicadores relacionados, lo que facilita la comprensión básica del progreso. En los capítulos 2 y 3 se aborda la interrelación de los diversos componentes del ODS 8 (y de otros ODS).

Para facilitar la exposición, el capítulo presenta los datos a un nivel relativamente agregado. En la mayor parte del análisis los países se agrupan en grupos de ingresos bajos, ingresos medianos bajos, ingresos medianos altos e ingresos altos³. Ello se debe al hecho de que las variables relacionadas con el crecimiento económico, el empleo, el trabajo decente y el impacto ambiental están influenciadas por el nivel de desarrollo económico. El progreso hacia las metas específicas del ODS 8 se presenta principalmente como una «instantánea», basada en los datos más recientes, con el fin de poner de relieve las diferencias de progreso entre las agrupaciones de países en función de su nivel de ingresos. En aquellos casos en que se dispone de datos, el análisis también tiene en cuenta las tendencias recientes. El principal mensaje del capítulo es que, si bien se han logrado avances puntuales, es necesario

1. Véase una descripción general del ODS 8 en el siguiente enlace: www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html (acceso el 12 de junio de 2019).

2. Asimismo, la OIT es el organismo responsable (o el asociado responsable) de varios indicadores del ODS 1 (1.3.1 y 1.a.2), el ODS 4 (4.3.1), el ODS 5 (5.5.2), el ODS 10 (10.4.1 y 10.7.1) y el ODS 14 (14.c.1).

3. En el anexo II figura una lista de los países en función del grupo de ingresos del Banco Mundial para 2018. Debido a que los países menos adelantados (PMA) cuentan con una meta de crecimiento específica, se examinan por separado en el examen de la meta 8.1.

acelerar urgentemente el proceso en múltiples frentes para lograr el tipo de cambio transformador que se necesita para hacer efectivo el ODS 8. Es hora de actuar.

Hay tres aspectos en los que el análisis se ve necesariamente limitado. En primer lugar, solo abarca los indicadores incluidos oficialmente en el marco de indicadores mundiales. En segundo lugar, las metas previstas para el ODS 8 son, en su mayor parte, de carácter cualitativo, rasgo que también comparten las metas de otros ODS. Por ejemplo, las metas del ODS 8 definen el progreso con frases como «mejorar progresivamente», «reducir considerablemente» o «lograr niveles elevados». Algunas metas incorporan objetivos tangibles y cuantificables (por ejemplo, lograr «crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 por ciento anual en los países menos adelantados»), pero suponen una excepción. En tercer lugar, solo ocho de los 17 indicadores del ODS 8 se consideran de nivel I, lo que significa que se basan en una metodología acordada internacionalmente y que por lo menos el 50 por ciento de los países dispone de datos y los produce regularmente⁴. El resto de los indicadores del ODS 8 están clasificados como de nivel II, excepto el indicador 8.9.2, que recibe la consideración de indicador de nivel III (véase el cuadro 1.1)⁵.

Cuadro 1.1. Metas e indicadores asociados al ODS 8

METAS	INDICADORES (*LA OIT ES EL ORGANISMO RESPONSABLE)	CLASIFICACIÓN POR NIVELES ACTUALIZADA A FECHA DE MAYO DE 2019
8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 por ciento anual en los países menos adelantados	8.1.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita	Nivel I
8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	*8.2.1 Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	Nivel I

4. Los indicadores de los ODS se clasifican en tres niveles de acuerdo con su desarrollo metodológico y disponibilidad de datos. Un indicador de «nivel I» es conceptualmente claro, se basa en una metodología establecida en el plano internacional y pone a disposición las normas por las que se rige; además, a nivel nacional se elaboran periódicamente datos sobre al menos el 50 por ciento de los países y de la población de las regiones en las que el indicador es pertinente. Un indicador de «nivel II» es conceptualmente claro, se basa en una metodología establecida en el plano internacional y pone a disposición las normas por las que se rige, pero los países no elaboran datos periódicamente. Un indicador de «nivel III» no se basa en una metodología establecida internacionalmente o, si lo hace, las normas no están disponibles, pero la metodología y las normas están siendo (o serán) desarrolladas o probadas.

5. Por ejemplo, mientras que la tasa de desempleo está disponible para 183 países, de los que 178 desglosan el indicador por sexo y 169 por edad, un número mucho menor de países desglosa el indicador por situación de discapacidad. Además, los datos son bastante limitados para varios indicadores (por ejemplo, el ingreso medio por hora de las trabajadoras por ocupación, edad y personas con discapacidad), mientras que en el caso de una serie de indicadores los datos obtenidos mediante la metodología establecida y acordada internacionalmente todavía no están disponibles (anexo I).

METAS	INDICADORES (*LA OIT ES EL ORGANISMO RESPONSABLE)	CLASIFICACIÓN POR NIVELES ACTUALIZADA A FECHA DE MAYO DE 2019
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros	*8.3.1 Proporción del empleo informal en el empleo no agrícola, desglosada por sexo	Nivel II
8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados	8.4.1 Huella material en términos absolutos, huella material per cápita y huella material por PIB	Nivel II
	8.4.2 Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB	Nivel I
8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	*8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad	Nivel II
	*8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad	Nivel I
8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación	*8.6.1 Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación	Nivel I
8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	*8.7.1 Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad	Nivel II

METAS	INDICADORES (*LA OIT ES EL ORGANISMO RESPONSABLE)	CLASIFICACIÓN POR NIVELES ACTUALIZADA A FECHA DE MAYO DE 2019
8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	*8.8.1 Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio	Nivel II
	*8.8.2 Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio	Nivel II
8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	8.9.1 PIB generado directamente por el turismo en proporción al PIB total y a la tasa de crecimiento	Nivel II
	8.9.2 Proporción de empleos en el sector del turismo sostenible respecto del total de empleos del turismo	Nivel III
8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos	8.10.1 a) Número de sucursales de bancos comerciales por cada 100 000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100 000 adultos	Nivel I
	8.10.2 Proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil	Nivel I
8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio	8.a.1 Compromisos y desembolsos en relación con la iniciativa Ayuda para el Comercio	Nivel I

METAS	INDICADORES (*LA OIT ES EL ORGANISMO RESPONSABLE)	CLASIFICACIÓN POR NIVELES ACTUALIZADA A FECHA DE MAYO DE 2019
8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo	*8.b.1 Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo	Nivel II

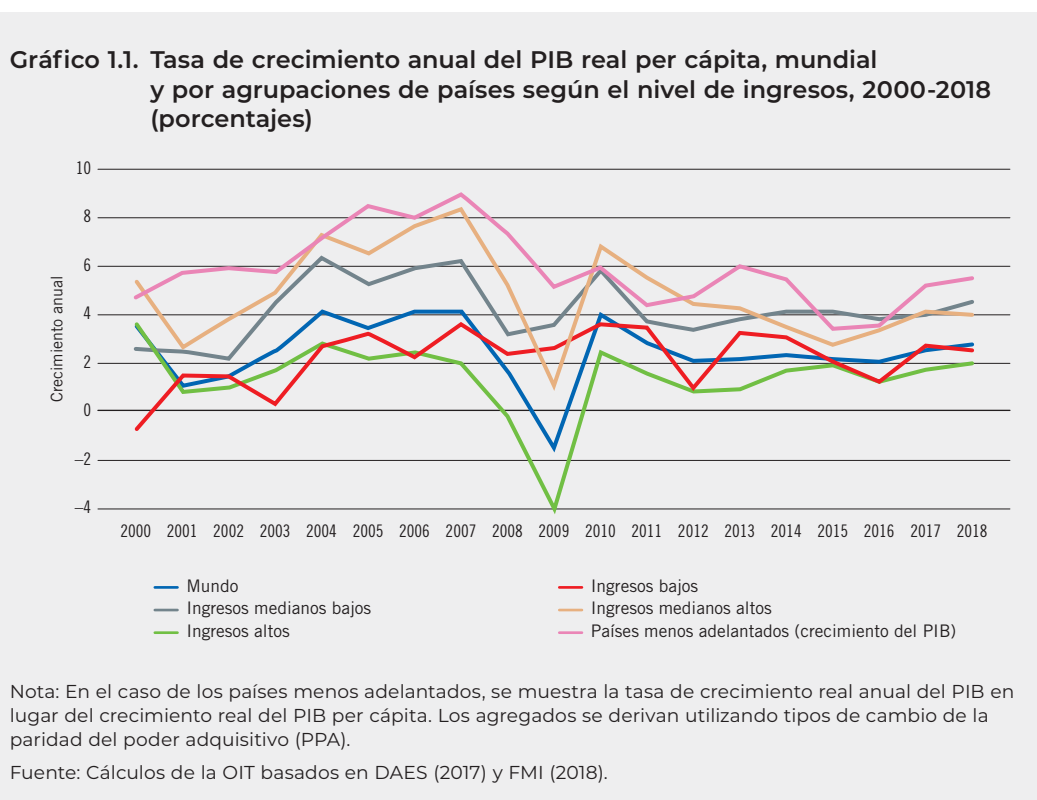
Fuente: Adaptado del documento «Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», disponible en <https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/>.

1.1. Crecimiento económico sostenido y desarrollo

Bajo la etiqueta de crecimiento económico sostenido puede reunirse un primer grupo de cinco metas del ODS 8. La meta 8.1 promueve el crecimiento económico sostenido per cápita y se centra así en la creación de valor económico y prosperidad económica; se dedica atención especial a las circunstancias nacionales y, en particular, a los países menos adelantados. Otras cuatro metas, a saber, la 8.2, la 8.3, la 8.10 y la 8.a, especifican las condiciones propicias para un crecimiento económico sostenido. La idea subyacente es que la mejora sostenida en el crecimiento económico se ve favorecida por la transformación estructural que pasa de unidades de baja productividad a otras de alta productividad, lo que requiere diversificación, modernización tecnológica e innovación (meta 8.2). A su vez, ello debería acompañarse de políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas y fomenten la formalización y el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (pymes), la iniciativa empresarial y el acceso a los servicios financieros (meta 8.3). El fortalecimiento de las instituciones financieras nacionales (meta 8.10) y el aumento del apoyo de la Iniciativa Ayuda para el Comercio a los países en desarrollo (meta 8.a) refuerzan aún más el objetivo del crecimiento económico y el desarrollo sostenidos. En el análisis que figura a continuación se examina cada una de las cinco metas.

Tendencias del crecimiento económico

La meta 8.1 comprende un indicador (8.1.1) que mide la tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita. Las tendencias de crecimiento observadas en todo el mundo desde 2000 están marcadas por la crisis financiera mundial de 2008-2009, que afectó con especial dureza a los países de ingresos medianos altos y altos (gráfico 1.1). La economía mundial en su conjunto registró una elevada tasa anual de crecimiento del PIB per cápita de alrededor del 4 por ciento en los cuatro años inmediatamente anteriores a la crisis; durante el decenio siguiente, la tasa ha oscilado ligeramente por encima del 2 por ciento.

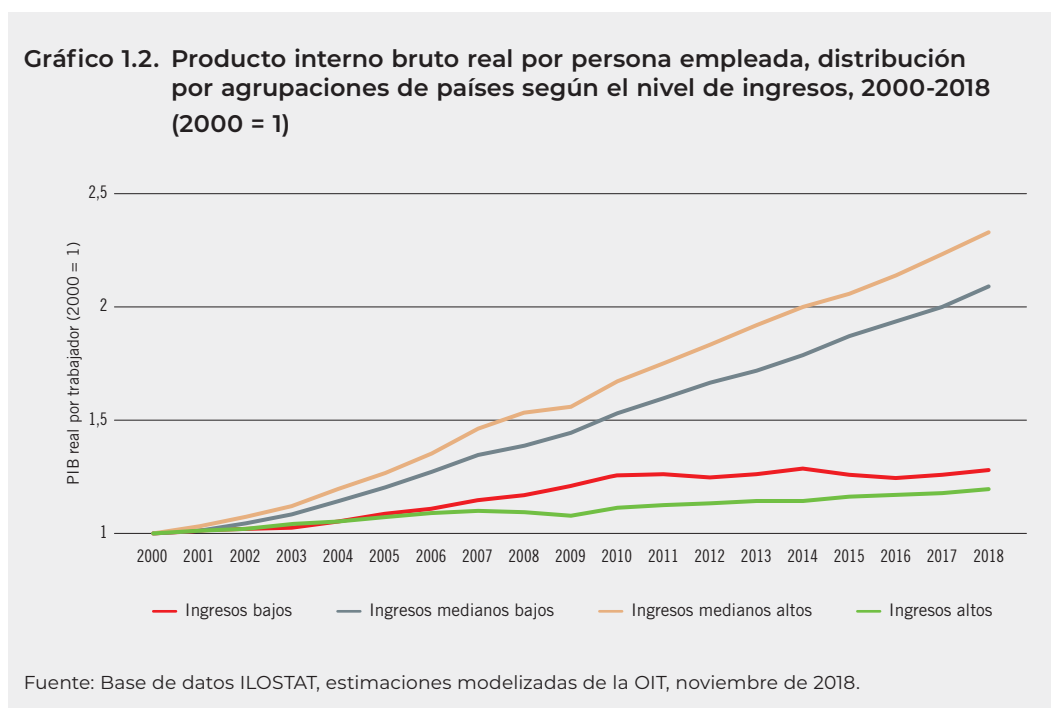


A lo largo de ese período, el desempeño medio ha sido más sólido entre los países de ingresos medianos altos y medianos bajos, y más débil entre los países de ingresos bajos y altos. Esto significa que los países de ingresos bajos no están alcanzando los niveles de crecimiento económico a los que han llegado las economías desarrolladas: su tasa media anual de crecimiento del PIB per cápita durante el período 2011-2018 apenas se cifró en el 2,4 por ciento. Ello presenta enormes desafíos para la convergencia de los ingresos en distintos países. Durante catorce de los diecinueve años presentados en el gráfico 1.1, las tasas de crecimiento anual del PIB en los PMA se mantuvieron por debajo de la meta del 7 por ciento que exige el ODS 8.1. La tasa media de crecimiento anual de los PMA durante los últimos ocho años (2011-2018) fue del 4,8 por ciento, cifra muy inferior a la prevista en la meta.

Las tasas de crecimiento promedio relativamente bajas entre los países de ingresos altos coinciden en cierta medida con los llamamientos a una «economía de régimen estacionario» en los países ricos como el único medio que permitirá a largo plazo la permanencia en límites ambientales seguros (De Saille y Medvecky, 2016). En el capítulo 2 se explica más detalladamente este razonamiento. No obstante, el progreso hacia la meta 8.1 puede resumirse en un desempeño desigual, caracterizado por una brecha cada vez mayor entre los países de ingresos medianos y bajos.

Tendencias de la productividad del trabajo: ponerse al día y quedarse atrás

La meta 8.2 exige el logro de «niveles más elevados de productividad económica». El indicador 8.2.1 controla los progresos en forma de tasa anual de crecimiento del PIB real del país por persona empleada, lo que equivale al crecimiento de la



productividad laboral. A nivel mundial, el indicador muestra una tendencia similar a la del PIB real por persona (indicador 8.1.1). El crecimiento de la productividad laboral tocó fondo en 2009 y desde entonces se ha recuperado, pero todavía no ha alcanzado las tasas más altas de crecimiento económico registradas en los años inmediatamente anteriores a la crisis.

La variación de las tasas de crecimiento de la productividad laboral experimentada desde 2000 entre las distintas agrupaciones de países clasificados según sus ingresos sigue reflejando una gran disparidad (gráfico 1.2). Una vez más, se puede observar una clara división. Por una parte, los niveles de productividad laboral en los países de ingresos medianos (la mayoría de los cuales se encuentran en Asia Oriental y Meridional) siguen acercándose en promedio a los de los países de ingresos altos. Por otra parte, si bien hasta 2010 los niveles de los países de bajos ingresos estaban recuperando terreno en cierta medida con respecto a los de los países de altos ingresos, después han comenzado a quedarse nuevamente rezagados.

No obstante, el indicador 8.2.1 no proporciona información sobre la medida en que «la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación» contribuyen a mejorar la productividad laboral total. El capítulo 2 aborda esta cuestión en el contexto de un marco que explica las interrelaciones entre el ODS 8 y otros ODS que promueven el crecimiento económico sostenido.

Informalidad: las tasas elevadas persisten en los países de ingresos bajos y medianos

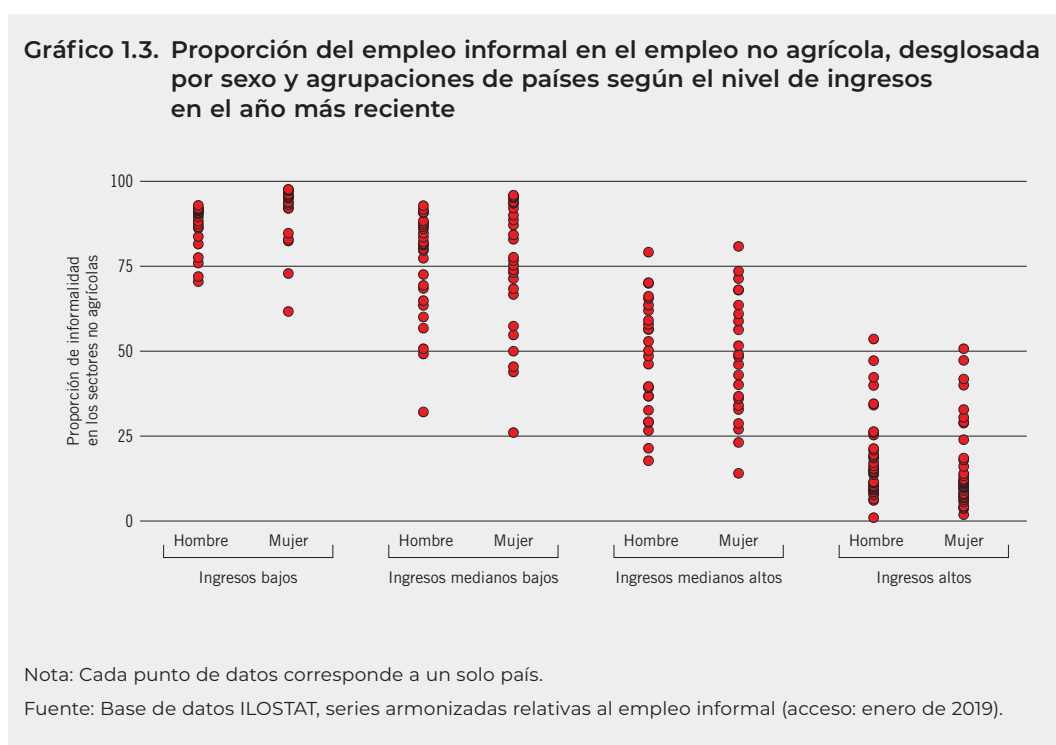
La consecución de la meta 8.3 es potencialmente transformadora porque hace hincapié en la creación de trabajo decente y la iniciativa empresarial, la creatividad y la innovación, la formalización de microempresas y pequeñas y medianas empresas, y el acceso a los servicios financieros. Por lo tanto, va mucho más allá

de la simple acumulación de capital como motor del desarrollo. La economía estructural sostiene que la transformación dinámica de las estructuras productivas, combinada con una política macroeconómica adecuada y favorable al empleo y unas condiciones económicas estables, es la clave para promover un crecimiento más rápido en el mundo en desarrollo (Ocampo, Rada y Taylor, 2009; Ocampo, 2016; Nübler, 2018). La meta 8.3 parece complementar esta visión alternativa de la «nueva economía estructural».

El indicador asociado 8.3.1, que mide la proporción del empleo informal en el sector no agrícola⁶, abarca solo una dimensión de la meta 8.3. No obstante, se trata de una dimensión importante. En primer lugar, una baja tasa de informalidad también refleja la existencia de instituciones eficaces e inclusivas que benefician a toda la sociedad y que son esenciales para promover la innovación y la creatividad (Acemoglu y Robinson, 2012). En segundo lugar, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas que están registradas oficialmente y contratan a trabajadores formalmente corren el riesgo de sufrir competencia desleal por parte de empresas informales o que contratan a trabajadores informalmente. La formalización crea condiciones equitativas, lo que contribuye al aumento de la productividad. Por ejemplo, un informe reciente de la OIT señala que alrededor del 50 por ciento de las empresas de Burkina Faso y más del 25 por ciento de las empresas de Sudáfrica se enfrentan a una fuerte competencia de las empresas informales, lo que afecta negativamente al crecimiento de su productividad (OIT, 2018c; véase también Banco Mundial, 2019). En tercer lugar, el empleo informal no suele cumplir los requisitos del trabajo decente, lo que genera una espiral de reacciones negativas que impide el logro de las condiciones laborales necesarias para la innovación y la creatividad, fundamentales para el crecimiento económico sostenible (véase el capítulo 2). Es frecuente que los trabajadores que están empleados informalmente carezcan de acceso a la protección social, a la seguridad de los ingresos y a los derechos básicos en el trabajo, lo que socava las condiciones propicias para las transiciones entre empleos (por ejemplo, desde empresas de baja tecnología hacia empresas de alta tecnología) y la iniciativa empresarial (OIT, 2017a).

De hecho, aproximadamente tres de cada cinco trabajadores en todo el mundo (el 61 por ciento) se desempeñan en el empleo informal. El gráfico 1.3 indica que aún queda mucho por hacer para formalizar la economía mundial. Como consecuencia de ello, la meta 8.3 registra escasos progresos. De los 112 países sobre los que se dispone de datos, la mayoría tiene más de la mitad de su mano de obra no agrícola en el sector informal. Parece haber una relación negativa entre la proporción de empleo informal y el nivel de ingresos de un país, aunque no se trata de una relación directa. Los puntos de datos de los países distribuidos en agrupaciones de países clasificados según sus ingresos se superponen considerablemente; por ejemplo, varios países pertenecientes a la agrupación de países con ingresos medianos altos registran elevadas tasas de informalidad, comparables a las de los países de ingresos bajos. Pese a que a primera vista las tasas de informalidad de hombres y mujeres son relativamente similares, una inspección más detallada revela que, en el 69 por ciento de los países encuestados la incidencia de la informalidad es mayor entre las mujeres (véase OIT, 2018b).

6. Como señala la OIT (2018b, pág. 13), para obtener un panorama completo del alcance de la informalidad es necesario considerar la tasa de informalidad en las actividades agrícolas, que es elevada en muchos países.



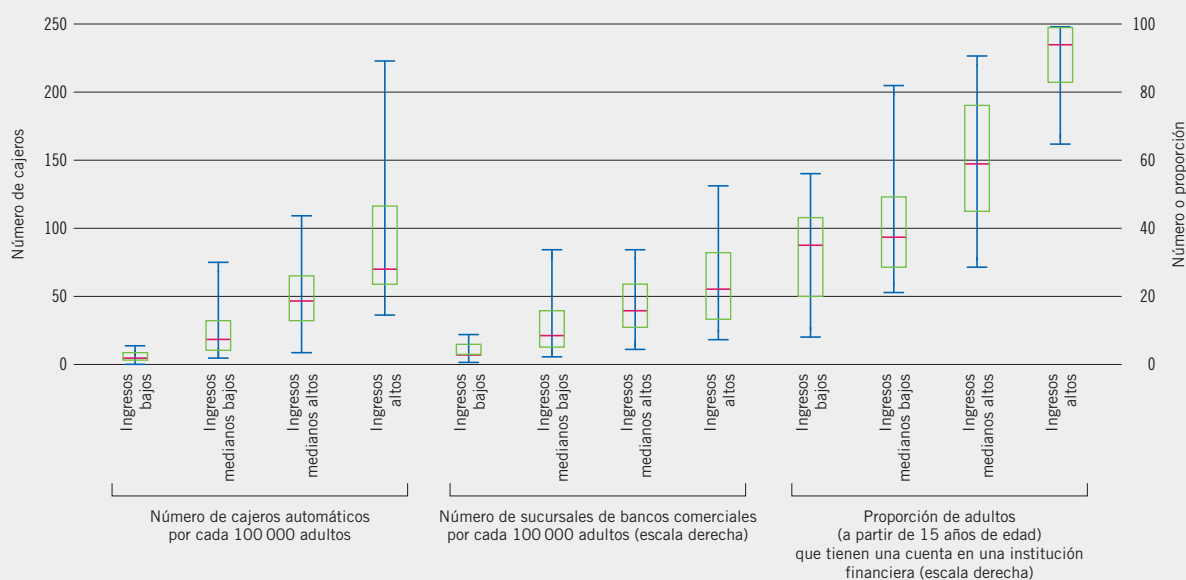
Acceso a los servicios financieros: disparidad entre los grupos de países clasificados según sus ingresos

La meta 8.10 exige que todos los ciudadanos tengan un mejor acceso a los servicios bancarios, de seguros y financieros, lo que se logrará mediante el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones financieras nacionales. Más del 40 por ciento de los trabajadores de todo el mundo están empleados en la economía rural y, a menudo, los servicios financieros están fuera de su alcance. Muchos de esos trabajadores viven en la pobreza, tienen un empleo informal, dependen de pequeñas propiedades rurales para su subsistencia y tienen un acceso limitado al crédito y a los seguros (Bhatt, 2015).

La inversión en infraestructura digital puede ayudar a los trabajadores rurales (especialmente a las mujeres, que se enfrentan a limitaciones adicionales) a disfrutar de los beneficios de los servicios bancarios móviles y a obtener el crédito y los seguros que tanto necesitan (Benería, Berik y Floro, 2015). La meta 8.10 está estrechamente relacionada con la meta 8.3, que insta a que se ayude a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas a crecer mediante el acceso a los servicios financieros. Por lo tanto, se considera que ese acceso es un factor que fomenta el crecimiento desde el punto de vista económico de la demanda y de la oferta.

La meta 8.10 tiene tres indicadores asociados para el seguimiento de la capacidad de las instituciones financieras de prestar servicio a todos los ciudadanos. Dos de ellos son subindicadores del indicador 8.10.1, a saber: a) número de sucursales de bancos comerciales por cada 100 000 adultos y b) número de cajeros automáticos por cada 100 000 adultos. El indicador 8.10.2 mide la proporción de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en un banco u otra institución financiera o un proveedor de servicios de dinero móvil. Aunque se dispone de datos sobre

Gráfico 1.4. Tres indicadores que miden la accesibilidad de los servicios financieros por agrupaciones de países según el nivel de ingresos, año más reciente con datos disponibles



Nota: Cada diagrama de cajas y bigotes muestra el valor mediano y dos intervalos de valores que contienen, respectivamente, el 50 y el 90 por ciento de las observaciones de los países. Por lo tanto, los «bigotes» más bajos y más altos representan los percentiles 5 y 95, que abarcan el 90 por ciento esencial de los puntos de datos.

Fuente: Base de Datos Mundial de Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (acceso: noviembre de 2018).

las tendencias de algunos países, se puede obtener una perspectiva mundial más general en todos los casos mediante el uso de los datos del año más reciente con datos disponibles (gráfico 1.4). La pauta general refleja disparidades extremas en el acceso a los servicios financieros (que se mide utilizando los tres indicadores), en función del nivel de ingresos de un país. Por ejemplo, tomando como referencia el valor medio, solo el 33 por ciento de los adultos que viven en los países de bajos ingresos tiene una cuenta bancaria o equivalente, en comparación con más del 90 por ciento de los adultos residentes en los países de altos ingresos. En esta medida, la mayor variabilidad entre países se encuentra en los países de ingresos medianos bajos y medianos altos, lo que sugiere que una reforma política orientada a la acción para mejorar el acceso de los ciudadanos a los servicios financieros puede, de hecho, suponer un cambio importante.

La Iniciativa Ayuda para el Comercio: insuficiente, pese al fuerte crecimiento en los países donantes

La Iniciativa Ayuda para el Comercio, puesta en marcha por la Organización Mundial del Comercio en 2005 y mencionada específicamente en la meta 8.a del ODS 8, tiene por objeto movilizar recursos para hacer frente a los obstáculos relacionados con la capacidad de oferta y la infraestructura comercial que limitan la capacidad de los países en desarrollo y los PMA para participar en el comercio internacional. En

particular, la Iniciativa ha demostrado ser un medio muy eficaz para aumentar las exportaciones en los países más pobres (Lammersen y Bejraoui, 2018). El volumen total de los compromisos y desembolsos mundiales en el marco de la Iniciativa Ayuda para el Comercio se duplicó con creces entre 2006 y 2017, con compromisos que pasaron de 26 000 a 57 000 millones de dólares de los Estados Unidos y desembolsos que crecieron desde los 20 000 hasta los 43 000 millones de dólares de los Estados Unidos (CAD-OCDE, 2018). No obstante, a pesar del importante incremento en términos absolutos, el nivel relativo de la Iniciativa Ayuda para el Comercio, como porcentaje del PIB de los países donantes, sigue estando muy por debajo del 0,1 por ciento.

Resumen

El panorama general del progreso mundial hacia el crecimiento sostenido, que abarca las cinco metas del ODS 8 analizadas en esta sección, tiene un carácter muy marcado y denota disparidades cada vez más acentuadas en el desempeño entre las agrupaciones de países clasificados según sus ingresos. En lo que respecta al PIB y la productividad, los países de ingresos bajos se están quedando rezagados con respecto a los países de ingresos medianos y no logran colmar la brecha con los países de ingresos altos. Ello sugiere que muchos países siguen sin lograr diversificar en suficiente medida sus actividades productivas, apoyadas por inversiones financieras estables y el acceso de los ciudadanos a los servicios financieros, y esa diversificación impulsaría el crecimiento y el desarrollo sostenidos a largo plazo. La proporción persistentemente alta de trabajadores en el empleo informal en muchos países exige mayores esfuerzos para aplicar políticas e instaurar instituciones que puedan apoyar el trabajo decente y formalizado.

1.2. Crecimiento económico inclusivo y trabajo decente para todas las mujeres y los hombres

Un segundo grupo formado por cuatro metas del ODS 8 se refiere al crecimiento económico inclusivo. El trabajo decente es crucial para lograr un crecimiento económico inclusivo, ya que es más que una simple fuente de ingresos y de protección social. En el capítulo 2 se explica cómo el trabajo decente, tal como lo define y promueve la OIT, proporciona a las personas identidad social, dignidad y autoestima, fomentando con ello una cultura de aprendizaje y de desarrollo humano y social. En consecuencia, la meta 8.5 reconoce «el empleo pleno y productivo y el trabajo decente» como objetivo y, lo que es más, lo hace extensivo a «todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad». Esta inclusión horizontal, junto con el principio de igualdad entendido como «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», es vital para la cohesión social. La inclusión en el mercado laboral debe comenzar lo antes posible, por lo que la meta 8.6 exige una reducción considerable de la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. Por último, la meta 8.7 (erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y el trabajo infantil) y la meta 8.8 (proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos) tienen por objeto garantizar los derechos y protecciones fundamentales de los que todas las personas deberían disfrutar en el mundo del trabajo.

Déficit de empleo y brecha salarial: gran disparidad en el ámbito nacional y entre los países

Si bien la creación de empleo decente y la iniciativa empresarial están entre los componentes de la meta 8.3, la meta 8.5 está dedicada exclusivamente al logro del «empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor». Puede decirse que esta meta es el núcleo del ODS 8. Como se explica en los capítulos 2 y 3, para alcanzar esta meta se requieren simultáneamente medidas políticas para fomentar y mantener la demanda agregada (para lograr el pleno empleo⁷), transformación estructural, con políticas industriales, tecnológicas y en materia de aprendizaje que definan las pautas y marquen el ritmo del cambio económico (para crear empleo productivo), instituciones laborales eficaces (para conseguir trabajo decente) y el compromiso de abordar las desigualdades (incluida la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor). Se trata de una agenda de política social y económica ambiciosa y fundamental.

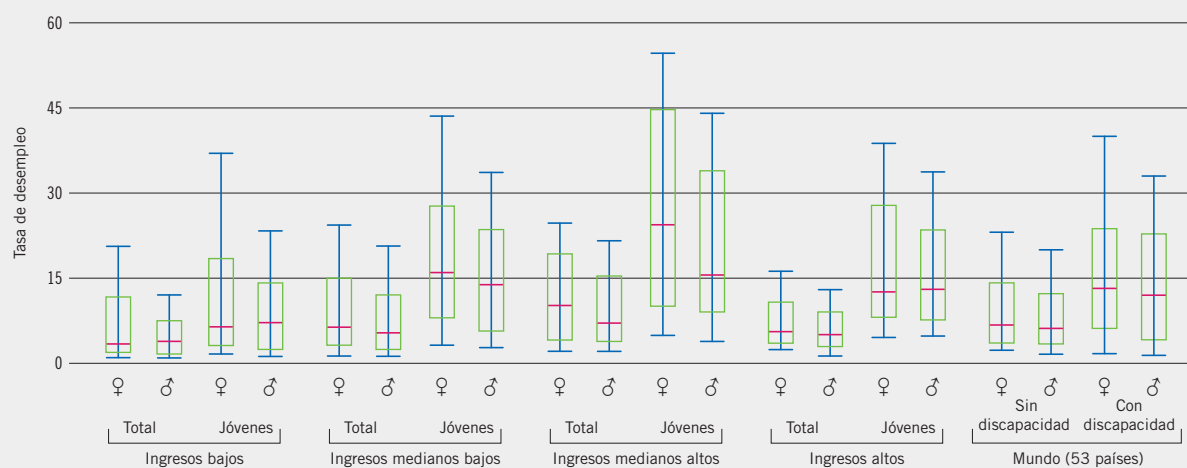
La meta 8.5 comprende dos indicadores, que controlan la tasa de desempleo y la brecha salarial de género. Concretamente, el indicador 8.5.2 mide la tasa de desempleo desglosada por sexo, edad y situación de discapacidad. La tasa de desempleo es la medida estadística más utilizada para evaluar el déficit de pleno empleo. El gráfico 1.5 muestra que las tasas de desempleo varían considerablemente de un país a otro y de un grupo demográfico a otro, lo que significa que algunas personas son más vulnerables al desempleo. Un número considerable de países registra tasas totales de desempleo superiores al 10 por ciento, incluso en los grupos de ingresos bajos, medianos bajos y altos, en los que la tasa media de desempleo total está en torno al 5 por ciento. La tasa media de desempleo total es más alta en los países de ingresos medianos altos, donde supera ligeramente el 8 por ciento. La diferencia entre la mediana y el percentil 95 es mayor en los países de ingresos medianos bajos, donde estos valores ascienden, respectivamente, al 5,4 y al 22,5 por ciento.

En la mayoría de los países, las tasas de desempleo son más altas en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Además, en todas las agrupaciones de países clasificados según sus ingresos, los jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años de edad experimentan una tasa de desempleo más alta que el resto de la población en edad de trabajar. Asimismo, resulta evidente que la dispersión de las tasas de desempleo es mucho mayor entre los jóvenes que entre la fuerza laboral total, y más aún entre las mujeres jóvenes. La tasa media de desempleo más alta entre las mujeres jóvenes se observa en los países de ingresos medianos altos, donde alcanza un 24 por ciento que la sitúa 9 puntos porcentuales por encima de la tasa media de desempleo de los hombres jóvenes de esa agrupación de países clasificados según sus ingresos. Las mujeres y los hombres con discapacidad también tienen muchas más probabilidades de estar desempleados; sus tasas medias de desempleo prácticamente duplican las de las personas sin discapacidad.

Es importante reconocer las limitaciones del indicador utilizado para medir el desempleo. La definición de desempleo se basa en las personas que forman parte de

7. El pleno empleo se alcanza cuando cada persona que busca empleo y está disponible puede encontrar un puesto de trabajo. Ello no implica una tasa de desempleo nula, porque todavía puede haber desempleo friccional, que se da cuando los trabajadores dejan un empleo para buscar otro.

Gráfico 1.5. Distribución de la tasa de desempleo por edad, sexo, situación de discapacidad y agrupaciones de países clasificados según el nivel de ingresos, 2018 (porcentajes)



Nota: Cada diagrama de caja y bigotes muestra el valor mediano y dos intervalos de valores, que contienen, respectivamente, el 50 y el 90 por ciento de las observaciones de los países. Por lo tanto, los «bigotes» más bajos y más altos representan los percentiles 5 y 95, que abarcan el 90 por ciento esencial de los puntos de datos. «♀» se refiere a las mujeres, mientras que «♂» se refiere a los hombres. Las tasas de desempleo desglosadas por situación de discapacidad se basan en las cifras del año más reciente del que se ha presentado información y hacen referencia a 53 países de los que se dispone de datos, incluidos 29 países de ingresos altos. El término «Total» hace referencia a las personas de 15 años o más, mientras que «Jóvenes» se refiere a las personas con edades comprendidas entre 15 y 24 años.

Fuente: Base de datos ILOSTAT (acceso: enero de 2019); estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2018.

la fuerza de trabajo. No obstante, muchos trabajadores pueden encontrarse fuera de la mano de obra, ya sea porque pierden la esperanza en la búsqueda de empleo remunerado o porque las limitaciones socioeconómicas o las normas sociales les impidieron, en primer lugar, incorporarse a la fuerza de trabajo (OIT, 2017b y 2018d). Además, ciertos grupos, como el de las personas con discapacidad, pueden optar por no entrar a formar parte de la fuerza de trabajo o por abandonarla, y dejan de buscar empleo porque son objeto de discriminación o porque no se les ofrece un salario justo. Por añadidura, sus dificultades pueden verse agravadas por el escaso apoyo que las políticas públicas prestan a la atención familiar, el aprendizaje de los jóvenes o el acceso de las personas con discapacidad al lugar de trabajo (Pérvier, 2018). Por lo tanto, para evaluar la magnitud de la «subutilización de la mano de obra»⁸ como la medida más fiable del déficit de pleno empleo, es preciso considerar también a las personas que no forman parte de la fuerza laboral (recuadro 1.1; véase también Altbeker y Bernstein, 2017; OIT, 2018d).

En resumen, aún queda un largo camino por recorrer si se quiere proporcionar empleo pleno y productivo para todos. Muchos países siguen haciendo frente a elevadas tasas de desempleo, e incluso en los casos en que esas tasas son bajas,

8. La resolución I, adoptada por la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo el 11 de octubre de 2013, definió un conjunto de medidas de subutilización de la fuerza de trabajo. Véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_234036.pdf (acceso el 12 de junio de 2019).

Recuadro 1.1. Nuevas estadísticas de «subutilización de la mano de obra»

En la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo se adoptaron, en 2013, varias normas nuevas e importantes para las estadísticas del trabajo. La medición tradicional de desempleo se entiende ahora como uno de varios elementos de una medida más amplia de «subutilización de la mano de obra». En sí misma, la medición del desempleo no ha cambiado, excepto en lo que se refiere a las modificaciones introducidas en la forma de efectuarla: en particular, se ha suprimido la opción de excluir el criterio de búsqueda de empleo en determinados contextos y se ha ampliado el período de referencia para la disponibilidad.

La medición de carácter más amplio de la subutilización de la mano de obra también abarca el subempleo relacionado con el tiempo y una medición de la fuerza de trabajo potencial. Este último grupo, recientemente establecido, engloba a las personas que no están empleadas y manifiestan interés en el mercado laboral pero no cumplen plenamente los criterios para ser clasificadas como desempleadas. El grupo incluye, por ejemplo, a los solicitantes de empleo desalentados y a otras personas que pueden enfrentarse a diversos obstáculos personales, sociales o económicos que limitan su acceso al mercado laboral.

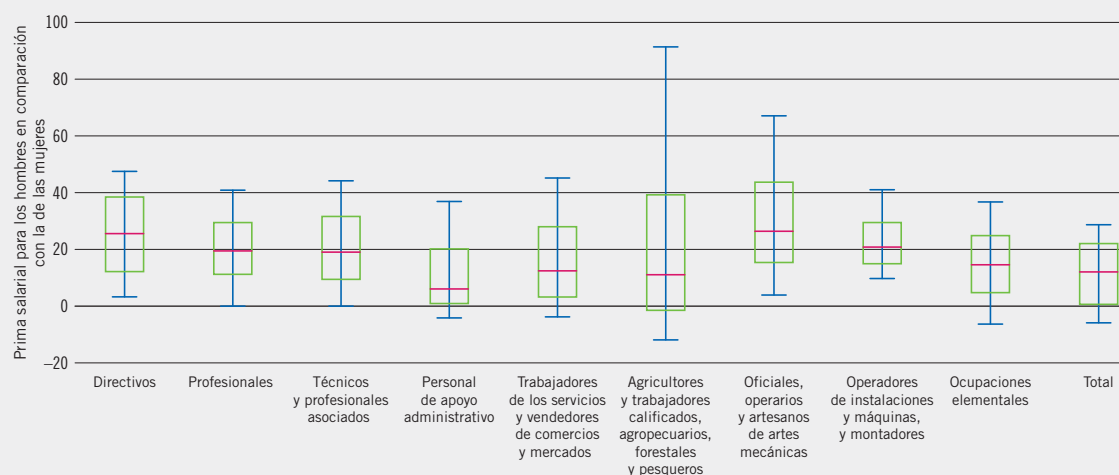
Se ha desarrollado un nuevo conjunto de indicadores de subutilización de la mano de obra (LU1, LU2, LU3 y LU4) con el fin de facilitar un control de los cambios en los mercados de trabajo más exhaustivo que si se utiliza únicamente la tasa de desempleo. Estos indicadores también resultan más útiles a la hora de captar las diferencias entre las zonas urbanas y rurales, las mujeres y los hombres, las personas jóvenes y adultas y otros grupos representativos para los responsables de la formulación de políticas. Para facilitar la medición completa de las formas de trabajo no remunerado, en la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo también se adoptaron nuevas definiciones estadísticas, orientaciones básicas de medición e indicadores principales para el trabajo de producción para el autoconsumo, el trabajo voluntario y el trabajo no remunerado de personas en formación.

Fuente: Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre las últimas novedades en materia de estadísticas sobre trabajo y empleo, elaborado para el 49.º período de sesiones de la Comisión de Estadística del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (documento E/CN.3/2018/18).

las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad se enfrentan a dificultades considerables para encontrar empleo. La nueva medición de la subutilización de la fuerza de trabajo proporciona una perspectiva más eficaz para examinar el déficit de empleo en diversos contextos nacionales (véase el recuadro 1.1).

El hecho de tener un empleo no garantiza poder salir de la pobreza y la exclusión social: la igualdad de acceso a un trabajo decente es tan importante como tener un empleo (OIT, 2019a). Resulta significativo que en muchos países la gente no tenga más remedio que aceptar cualquier trabajo disponible debido a la ausencia de fuentes alternativas de ingresos. Las tasas de desempleo en esos países pueden ser bajas, pero las perspectivas de trabajo decente no son halagüeñas (*ibid.*). El único indicador que ilustra el trabajo decente según la meta 8.5 se refiere a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor: «Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad» (indicador 8.5.1); más adelante se hace referencia a otros indicadores de trabajo decente que figuran en otras metas del ODS 8. Muchas mujeres sufren discriminación salarial, además de disparidades en el acceso al empleo y riesgo de desempleo. Ello afecta negativamente a sus oportunidades de ingresos a lo largo de toda la vida y a su situación de protección social, incluido el nivel de las pensiones y, por lo tanto, va en contra de los principios de justicia económica. A nivel del conjunto de los países, las brechas salariales de género dependen de un complejo conjunto de características individuales, profesionales y organizativas, de

Gráfico 1.6. Prima salarial para los hombres en comparación con la de las mujeres, desglosada por ocupación, año más reciente con datos disponibles (porcentajes)



Nota: Cada diagrama de caja y bigotes muestra el valor mediano y dos intervalos de valores, que contienen, respectivamente, el 50 y el 90 por ciento de las observaciones de los países. Por lo tanto, los «bigotes» más bajos y más altos representan los percentiles 5 y 95, que abarcan el 90 por ciento esencial de los puntos de datos. Los datos de las diversas ocupaciones están tomados de 49 países, mientras que los datos de la economía total proceden de 62 países.

Fuente: Base de datos ILOSTAT (consulta: enero de 2019).

las instituciones y mecanismos del mercado de trabajo (incluido el diálogo social), de la estructura de la industria (como las cadenas de valor mundiales) y de las relaciones de clase y de género en la sociedad (Rubery y Grimshaw, 2015; Blau y Kahn, 2017; OIT, 2019j).

El indicador 8.5.1 tiene en cuenta algunos de los diferenciales de productividad entre los trabajadores, ya que exige que se midan los ingresos medios por hora de mujeres y hombres desglosados por ocupaciones. Si se toma como referencia la medición del ingreso medio por hora, la mediana de la brecha salarial de género es menor en las ocupaciones de apoyo administrativo (6 por ciento) y mayor en las ocupaciones relacionadas con la gestión y en las relativas a oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas (en torno al 26 por ciento) (gráfico 1.6)⁹. No obstante, existe una dispersión significativa: en muchos países, los hombres perciben una prima salarial superior al 20 por ciento en el conjunto de los diversos grupos ocupacionales.

La desventaja de controlar únicamente la brecha salarial de género en el marco de las ocupaciones es que se ignora la posición de las ocupaciones en las que predominan hombres o mujeres en la distribución salarial general. Es bastante factible que todas las ocupaciones registren una brecha salarial de género nula pero que muestren una gran brecha negativa en el nivel agregado debido al efecto compuesto: es probable que las mujeres se concentren en las ocupaciones peor remuneradas y los hombres en las mejor remuneradas. De hecho, hay pruebas fehacientes de que las

⁹ Los datos disponibles corresponden, en su mayoría, a países de ingresos altos. De hecho, en los países de ingresos bajos y medianos, la brecha salarial de género puede ser mayor entre los trabajadores sin cualificaciones y con pocas cualificaciones (OIT, 2019j).

tendencias en materia de ingresos medios profesionales están influenciadas por la proporción de mujeres en la ocupación (Reskin y Roos, 1990).

Para comprender la magnitud de la brecha salarial de género es necesario tener en cuenta el mayor número posible de factores subyacentes cuantificables. Un nuevo método de estimación (OIT, 2019j) valora las diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de subgrupos relativamente similares —con respecto a la edad, la educación, el tiempo de trabajo y el sector económico— y calcula una media ponderada. El resultado es una «brecha salarial de género ponderada por factores». En comparación con la medición normalizada de las diferencias salariales brutas entre hombres y mujeres, esta medición rectifica ciertas complicaciones estadísticas que se derivan de la representación desigual de hombres y mujeres en la distribución salarial. Los datos obtenidos mediante la nueva estrategia de estimación para 70 países que engloban el 80 por ciento de los asalariados de todo el mundo sugieren que las brechas salariales de género varían entre el 10 y el 25 por ciento (*ibid.*).

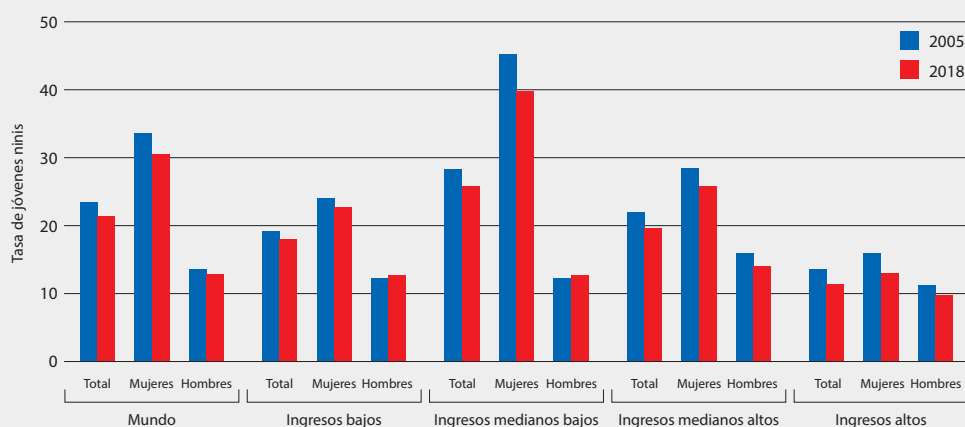
Ninis: personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación

La meta 8.6 exige a los países «reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación». Es importante destacar que esa meta debe alcanzarse para 2020, lo que refleja la urgencia de generar oportunidades de empleo adecuadas para la próxima generación de trabajadores. Que los jóvenes no tengan estudios, trabajo ni formación significa que no están adquiriendo competencias valoradas en el mercado laboral, lo que reduce sus posibilidades futuras de encontrar empleo. A largo plazo, esa situación condena a los jóvenes a la exclusión social y socava la capacidad de una economía para crecer durante un período sostenido (OIT, 2017c).

El indicador 8.6.1 mide la proporción de jóvenes ninis con edades comprendidas entre 15 y 24 años. A nivel mundial, la tasa de jóvenes ninis disminuyó apenas un 2 por ciento entre 2005 y 2018. A este ritmo, la meta 8.6 no se alcanzará en 2020 (véase el gráfico 1.7). En 2018, más de uno de cada cinco jóvenes de todo el mundo (el 21 por ciento) estaba sin trabajo, estudios ni formación. Además, hasta el momento, la tasa de jóvenes ninis no ha disminuido sustancialmente en ninguno de los grupos de países por nivel de ingresos, ni entre las mujeres jóvenes ni entre los hombres jóvenes.

Las tasas de hombres jóvenes ninis son bastante similares entre las distintas agrupaciones de países clasificados según el nivel de ingresos. Las diferencias en las tasas totales se deben principalmente a las diferencias en las tasas de las mujeres jóvenes ninis. Aunque la brecha de género mundial entre los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación experimentó un ligero descenso de 2,5 puntos porcentuales entre 2005 y 2018, en 2018 la tasa de acceso a la educación de las mujeres jóvenes ninis (30 por ciento) seguía siendo más del doble de la tasa de acceso de los hombres en su misma situación (13 por ciento). La brecha de género es especialmente grande en los países de ingresos medianos bajos, donde las mujeres jóvenes tienen el triple de probabilidades que los hombres jóvenes de tener la condición de nini. Las disparidades de género son aún más acusadas si se tienen en cuenta las tasas de personas jóvenes ninis en

Gráfico 1.7. Personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación, desglosadas a nivel mundial, por sexo y agrupaciones de países al que pertenecen según sus ingresos, 2005 y 2018 (porcentajes)



Nota: El término «jóvenes» hace referencia a las personas con edades comprendidas entre 15 y 24 años.

Fuente: Base de datos ILOSTAT, estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2018.

las subregiones geográficas. En Asia Meridional y los Estados Árabes, la tasa de mujeres jóvenes nini es superior al 40 por ciento, mientras que en el caso de los hombres jóvenes esa tasa es inferior al 15 por ciento¹⁰.

La sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación está estrechamente vinculada a las responsabilidades familiares en materia de cuidado, como el cuidado de los niños, de los ancianos y de las personas con discapacidad o que viven con el VIH. Pero a veces también responde a estereotipos de género obsoletos sobre el matrimonio precoz, el acceso de las mujeres jóvenes a la educación y el derecho de las mujeres casadas a tener un empleo remunerado o a seguir trabajando (OIT, 2019b). Para los hombres jóvenes, por el contrario, ser nini suele ser un problema de desempleo. Por lo tanto, las respuestas en materia de políticas frente a las altas tasas de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación deben adaptarse a cuestiones específicas de género (Elder, 2015). Además, como se refiere en la meta 8.b y en su indicador asociado 8.b.1, los países deberían elaborar y poner en práctica una estrategia nacional para el empleo de los jóvenes como parte de una estrategia nacional de empleo para abordar este problema urgente (véase el capítulo 3).

El reto de erradicar el trabajo infantil en el mundo sigue siendo enorme

La meta 8.7 se refiere a los derechos fundamentales de los trabajadores y exige «medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la

10. Datos de las estimaciones modelizadas de la OIT sobre la base del indicador 8.6.1 y la base de datos ILOSTAT.

prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas». Esta meta comprende un indicador (8.7.1) que se centra en la erradicación del trabajo infantil para 2025 (véase el cuadro 1.1)¹¹.

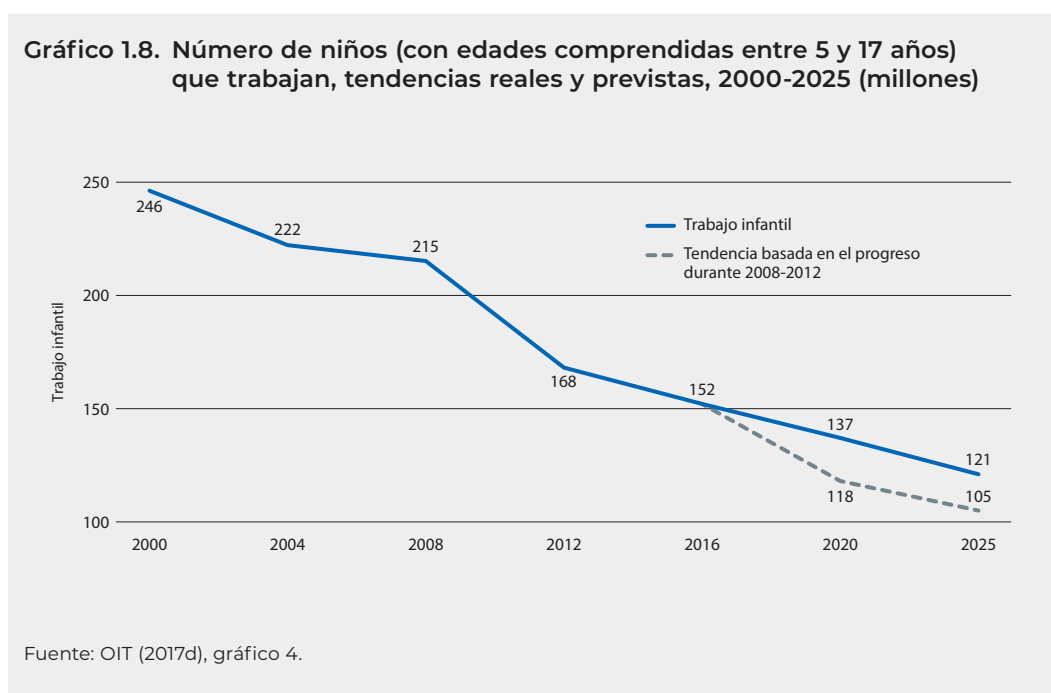
Los datos sobre el trabajo infantil son ahora mucho más completos y actuales. Las estimaciones más recientes para 2016 se basan en datos de 105 encuestas que incluyen a China por primera vez, y abarcan casi el 75 por ciento de los niños de todo el mundo (OIT, 2017d)¹². Según esas estimaciones, en 2016 había 152 millones de niños con edades comprendidas entre 5 y 17 años que trabajaban (entre ellos, 114 millones de niños de entre 5 y 14 años) y, de ellos, 73 millones trabajaban en condiciones peligrosas. Esto se traduce en todo el mundo en una incidencia de trabajo infantil de casi uno de cada diez niños, lo que constituye una estadística alarmante.

Se han logrado importantes avances en la reducción del trabajo infantil en todo el mundo. El número total de niños trabajadores disminuyó en aproximadamente 94 millones entre 2000 y 2016 (*ibid.*). Con todo, los progresos se han ralentizado en los últimos años (gráfico 1.8). Además, incluso al ritmo de progreso observado entre 2008 y 2012 —el más rápido que se haya registrado— seguiría habiendo más de 100 millones de niños trabajadores en 2025, el año en que se supone que el trabajo infantil debe haber sido erradicado de acuerdo con la meta 8.7 del ODS. Esto demuestra que es fundamental acelerar los progresos para eliminar el trabajo infantil de aquí a 2025.

La erradicación del trabajo infantil requiere un grado mucho mayor de compromiso político de las partes interesadas, además de una amplia gama de medidas sociales y económicas para abordar una cuestión tan compleja. La Alianza Mundial para Erradicar el Trabajo Forzoso, las Formas Contemporáneas de Esclavitud, la Trata de Personas y el Trabajo Infantil (Alianza 8.7), una alianza mundial de organizaciones internacionales, organismos especializados de las Naciones Unidas (incluida la OIT) y otras partes interesadas, se puso en marcha en 2016 y es un valioso centro de coordinación de los esfuerzos para medir, controlar y apoyar las intervenciones encaminadas a poner fin al trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de personas y el trabajo infantil. En los últimos años se ha empezado a interpretar mejor la eficacia de diversas intervenciones en materia de políticas encaminadas a erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y el trabajo infantil (meta 8.7), ya que se han obtenido datos de mayor calidad mediante nuevos estudios (como el de De Hoop y Rosati, 2013; OIT, 2017d), incluidos estudios monográficos de países que han tenido éxito en esta esfera, por ejemplo, Uzbekistán, donde se ha eliminado en gran medida el uso sistemático del trabajo infantil durante la cosecha de algodón (OIT, 2018e; véase también el capítulo 3).

11. En OIT (2017d) figura una definición detallada del trabajo infantil. La metodología que presenta ese documento clasifica el trabajo infantil conforme a tres categorías: a) niños de edades comprendidas entre los 5 y los 11 años que trabajan al menos una hora a la semana; b) niños entre los 12 y los 14 años que trabajan al menos 14 horas a la semana (excluido el trabajo ligero autorizado), y c) personas con edades comprendidas entre los 15 y los 17 años que se desempeñan en industrias u ocupaciones arduas y peligrosas, o durante largas jornadas laborales (definidas como 43 horas o más durante la semana de referencia). Por lo tanto, esta metodología crea una subcategoría de trabajo infantil (el 10 por ciento de todos los niños) dentro de la categoría más amplia de empleo infantil (el 14 por ciento de todos los niños).

12. El documento de la OIT (2017d) y los datos que en él se presentan forman parte de un programa interinstitucional en el marco de la Alianza 8.7 para medir y controlar el progreso hacia la meta 8.7 de los ODS.



Proteger los derechos laborales y promover un lugar de trabajo seguro y sin riesgos es un reto permanente

La protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y sin riesgos, previstos ambos en la meta 8.8 del ODS, son fundamentales para lograr el trabajo decente para todos los trabajadores. La meta 8.8 también menciona expresamente la necesidad de garantizar la protección de «los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios». Los derechos laborales representan una base fundamental sobre la que los países pueden sustentarse para lograr la justicia social. La mayoría de los datos empíricos disponibles en la actualidad apuntan a un fuerte vínculo entre los derechos laborales y los avances en el desarrollo sostenible e inclusivo (para un análisis de la cuestión, véase Grimshaw, Koukiadaki y Tavora, 2017).

Desde la adopción hace más de setenta años del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), un número creciente de Estados Miembros de la OIT ha ratificado estos dos instrumentos. En el momento de redactar el presente informe, los Convenios habían obtenido 155 y 166 ratificaciones, respectivamente. El indicador 8.8.2, relativo al nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales, subraya la importancia de evaluar en qué medida los Estados Miembros están haciendo cumplir los convenios, incluido el grado de cobertura de los trabajadores tanto en la economía formal como en la informal. Se han producido importantes avances en la metodología estadística del indicador. Así, el indicador pasó del nivel III al nivel II y, en octubre de 2018, la OIT fue confirmada como organismo responsable del indicador por la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Los datos correspondientes a 2015-2017 no estarán disponibles antes de finales de 2019 por lo que, lamentablemente, no pueden presentarse en este informe (véase el recuadro 1.2).

Recuadro 1.2. Los derechos laborales en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

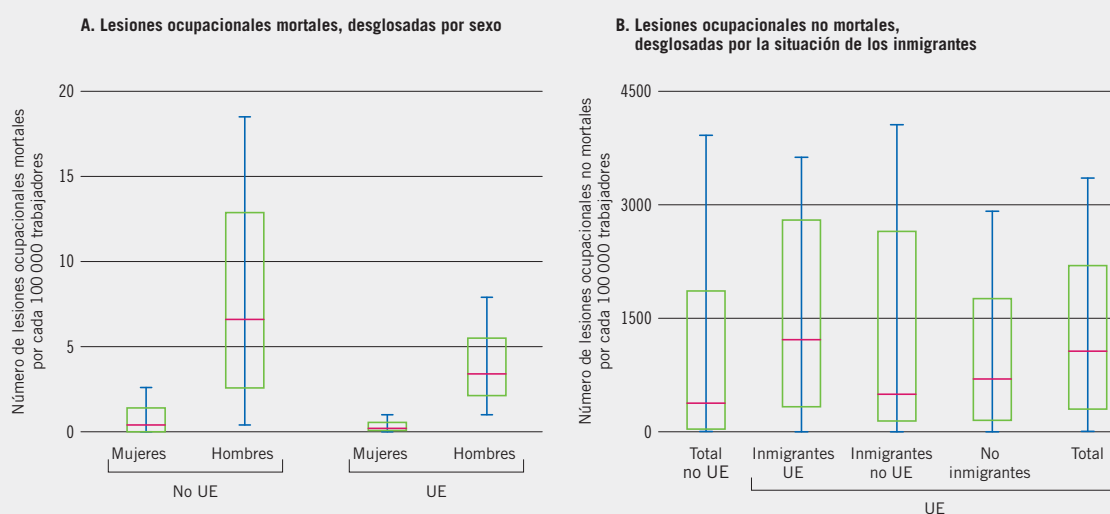
En la actualidad se puede medir el progreso del indicador 8.8.2 del ODS (nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales) mediante el uso de un nuevo método de elaboración de indicadores relacionados con los derechos de libertad sindical y negociación colectiva que fue adoptado en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en octubre de 2018 (OIT, 2018m). El método se basa en la codificación de las vulneraciones de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva tal como los definen la legislación nacional y los órganos de control de la OIT en seis fuentes documentales de la Organización. Las fuentes de la OIT son las siguientes: informes del Comité de Libertad Sindical; informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; informes de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia; referencias por país en el marco del examen anual con arreglo a la Declaración de la OIT; reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT; y quejas presentadas en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. El método se sustenta en 180 criterios de evaluación que representan diferentes vulneraciones de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva, con una ponderación de los criterios de evaluación derivados del método Delphi de consulta especializada. Las principales premisas en las que se basan los indicadores son: a) la validez de las definiciones, esto es, la medida en que los criterios de evaluación y sus correspondientes definiciones reflejan con exactitud los fenómenos que deben medir; b) la transparencia, es decir, la prontitud con la que puede rastrearse el origen de una violación codificada a una fuente documental específica, y c) la fiabilidad entre codificadores, es decir, la medida en que diferentes evaluadores que trabajan de manera independiente pueden obtener sistemáticamente los mismos resultados. El método se aplica a todos los Estados Miembros de la OIT y toma 2015 como año de referencia.

El control de la seguridad en los lugares de trabajo en todo el mundo implica la medición de las tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales (indicador 8.8.1). En general, la tasa media fue de 5,7 lesiones ocupacionales mortales por cada 100 000 trabajadores en el año de referencia (sobre la base de los datos disponibles para 77 países desde 2010; véase el gráfico 1.9, panel A). El desglose por sexo muestra que el riesgo es mayor para los hombres que para las mujeres, lo que refleja la mayor probabilidad de que los hombres trabajen en industrias peligrosas. Algunos países no pertenecientes a la Unión Europea (UE) registran una tasa de lesiones ocupacionales mortales entre los trabajadores varones superior a 10 de cada 100 000 trabajadores. El promedio de lesiones ocupacionales no mortales es de 1128 por cada 100 000 trabajadores. Se aprecia una disparidad entre los trabajadores que tienen la condición de migrantes y los que no la tienen, lo que constituye una preocupación clave del indicador 8.8.1 y un objetivo importante en el que se centran los esfuerzos de la OIT para abordar los déficits de trabajo decente (véanse OIT, 2017e y 2019g). Por ejemplo, los trabajadores migrantes en obras de la construcción tienen más probabilidades que los trabajadores no migrantes de sufrir estrés térmico.

Debido a los pocos datos que están disponibles, la tasa de lesiones ocupacionales no mortales de las personas migrantes que aparece en el gráfico 1.9, panel B se presenta solo para los países de la UE. Entre ellos, el riesgo medio de sufrir tales lesiones es mayor en el caso de los migrantes procedentes de países de la UE y menor en el de los migrantes que no proceden de la UE, aunque en algunos países los riesgos más elevados se registran en el caso de los migrantes que no proceden de la UE¹³. Es necesario realizar más análisis empíricos y ampliar la

13. Más allá de los riesgos profesionales descritos en el gráfico 1.9, los trabajadores migrantes se enfrentan a menudo a las desigualdades y la explotación, especialmente en términos salariales (OIT, 2015), tiempo de trabajo, acceso al desarrollo de las competencias, protección social, falta de representación a través de estructuras colectivas (*ibid.*), o medidas de reparación en caso de tratos abusivos.

Gráfico 1.9. Tasas de lesiones ocupacionales mortales y no mortales, Unión Europea y el resto del mundo, año más reciente con datos disponibles (desde 2010)



Nota: A los efectos de este gráfico, el grupo de la Unión Europea (UE) incluye a Noruega y Suiza, aunque no sean Estados miembros de la UE. Número de observaciones – panel A: 31 (no pertenecientes a la UE), 30 (UE); panel B: 46 (no pertenecientes a la UE), 30 (UE). Cada diagrama de cajas y bigotes muestra el valor mediano y dos intervalos de valores que contienen, respectivamente, el 50 y el 90 por ciento de las observaciones de los países. Por lo tanto, los «bigotes» más bajos y más altos representan los percentiles 5 y 95, que abarcan el 90 por ciento esencial de los puntos de datos.

Fuente: Base de datos ILOSTAT (acceso: enero de 2019).

cobertura nacional de los datos para obtener una perspectiva más clara y completa de la situación. No obstante, conviene tener en cuenta los pocos datos de que se dispone para este indicador y que los datos disponibles provienen de registros de seguros o de notificaciones que generalmente incluyen solo a los trabajadores formales. Eso significa que en los países con mejores sistemas de notificación y menor incidencia del empleo informal se observará una mayor tasa de notificación de accidentes ocupacionales.

Resumen

El progreso hacia el crecimiento económico inclusivo, representado en esta sección por cuatro metas del ODS 8, tiene una importancia fundamental para la consecución del trabajo decente y la prosperidad común para todos los trabajadores y comunidades dentro de los países y entre ellos. En general, el mundo necesita acelerar la prestación de empleo pleno y productivo para todos. El desempleo es demasiado alto en muchos países, y las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad suelen ser los más afectados por los riesgos que plantea el mercado de trabajo. La igualdad de género es una perspectiva lejana en lo que respecta a diversas características del trabajo decente, entre ellas, el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y el derecho a la participación en el mercado de trabajo. Las mujeres jóvenes hacen frente a un alto riesgo de exclusión del empleo remunerado en varias subregiones del mundo. Hace mucho tiempo que se necesita una agenda transformadora para la igualdad de género (OIT, 2019i). La prosperidad común se cimenta en los principios y derechos fundamentales en el

trabajo, pero, una vez más, los datos empíricos apuntan a un progreso insuficiente en varios frentes. El número de niños y niñas que trabajan ha disminuido, pero el mundo no logrará erradicar el trabajo infantil para 2025 si no se toman medidas radicales. El cumplimiento a escala nacional de los derechos laborales y de las políticas para que los lugares de trabajo sean más seguros fomentaría el desarrollo inclusivo. En ese sentido, los datos relativos a las nuevas tendencias sobre el cumplimiento de los derechos laborales serán enormemente valiosos para el seguimiento de los progresos alcanzados en la consecución del ODS 8.

1.3. Crecimiento económico sostenible e integridad ambiental

Un objetivo fundamental de la Agenda 2030 es equilibrar el progreso en las dimensiones económica, social y ambiental. La meta 8.4, que exige «Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente», apoya ese objetivo mediante la identificación de formas de lograr el crecimiento al tiempo que se protege el medio ambiente¹⁴.

El consumo material mundial sigue aumentando

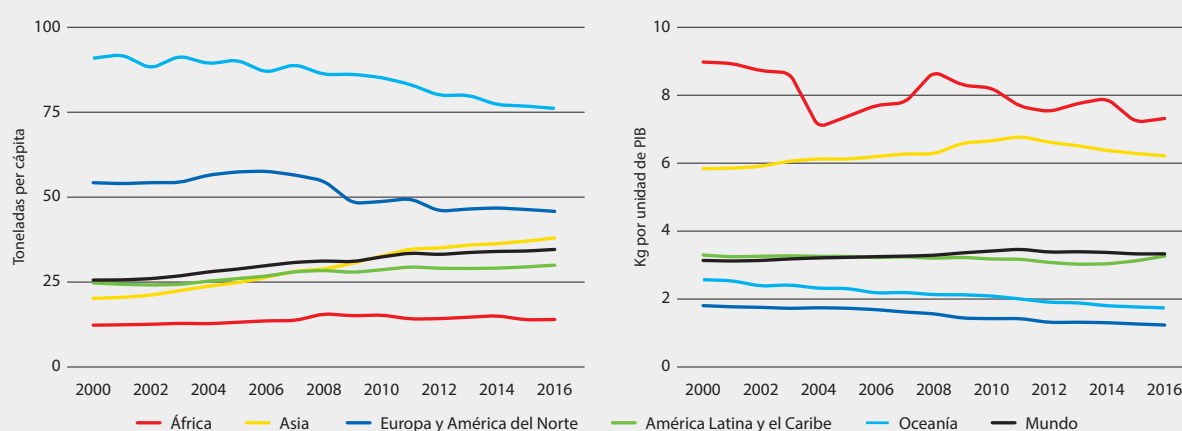
El modelo económico para desvincular el crecimiento de la degradación del medio ambiente ha progresado mucho en los últimos años y ha ayudado a convencer a los responsables de la formulación de políticas de las ventajas de adoptar un enfoque del desarrollo económico que tenga en cuenta las consideraciones ambientales. A menos que se financien y apliquen reformas progresivas en materia de política ambiental, la actividad económica seguirá dependiendo en gran medida de recursos naturales finitos, lo que conducirá a una degradación ambiental grave e irreversible como consecuencia de las emisiones de gases de efecto invernadero y otras formas de contaminación (IPCC, 2013; Dorling, 2017).

Los datos recogidos de 180 países muestran que tres cuartas partes de los 165 países que experimentaron un crecimiento neto durante el período de 1995-2014 también registraron un aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero (OIT, 2018f). No obstante, 23 países lograron la desvinculación absoluta en el período de 1995-2014 y han logrado beneficiarse del crecimiento del PIB al tiempo que han reducido su huella de carbono. Los ejemplos confirman el efecto positivo de invertir en energías renovables y ampliar el sector de bienes y servicios ambientales (*ibid.*, págs. 9-15).

En el gráfico 1.10 se presentan los datos empíricos de uno de los dos indicadores asociados con la meta 8.4, a saber, el consumo material interno (indicador 8.4.2)¹⁵. El gráfico refleja una alarmante tendencia al alza del consumo per cápita a nivel mundial. Si el consumo se mide en kilogramos por unidad de PIB, puede observarse un aplanamiento a partir de 2011, pero hay pocos indicios de que el consumo esté

14. La meta 8.9, que aboga por la promoción del turismo sostenible, también está estrechamente relacionada con la dimensión ambiental del ODS 8. No obstante, los dos indicadores asociados son de nivel II y nivel III (véase el cuadro 1.1) y, por lo tanto, no se incluyen aquí.

15. El otro indicador, el 8.4.1, se clasifica como nivel II debido a la poca disponibilidad de datos (véase el cuadro 1.1). Por lo tanto, no se utiliza en el presente informe.

Gráfico 1.10. Consumo material interno per cápita y por unidad de PIB, 2000-2016

Nota: Las agrupaciones de países se basan en la clasificación uniforme M49, desarrollada por la División de Estadística de las Naciones Unidas, disponible en <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/>.

Fuente: Base de Datos Mundial de Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (acceso: noviembre de 2018).

disminuyendo. La tendencia al alza del consumo per cápita se debe principalmente a los fuertes aumentos registrados en Asia y en América Latina y el Caribe. La reducción del consumo de materiales en Europa, América del Norte y Oceanía ha ayudado a contrarrestar en cierta medida la tendencia al alza mundial.

Resumen

Las acciones mundiales destinadas a promover un crecimiento económico sostenible que proteja nuestro medio ambiente común y preserve el planeta comienzan a cobrar impulso gracias al claro consenso de opinión científica alcanzado y a las oleadas de protestas y huelgas internacionales. No obstante, los datos empíricos apuntan a la continuación de las tendencias al alza del consumo material mundial per cápita, impulsado por Asia y América Latina. Es necesario emprender urgentemente acciones colectivas con respecto a la dimensión ambiental del ODS 8.

1.4. Resumen de los progresos realizados con respecto al ODS 8

En el presente capítulo se examinan los progresos de la comunidad internacional hacia el logro del ODS 8, que tiene por objeto «[p]romover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos». En comparación con las 12 metas del ODS 8, el progreso experimentado a escala mundial en los últimos años ha sido, en su mayoría, decepcionante. Al ritmo de progreso actual, es poco probable que se logre el ODS 8 para 2030. Siguen existiendo importantes deficiencias, tanto entre los países como dentro de

ellos. Además, dadas las perspectivas actuales, que prevén una ralentización de los progresos de la economía mundial y del mercado de trabajo en los próximos años (véase OIT, 2019a), existe el riesgo de que se tarde aún más de lo que se esperaba en un principio en colmar estas lagunas.

En este capítulo se han puesto de relieve los principales retos en una serie de ámbitos fundamentales, en particular los relacionados con el empleo informal, el riesgo desigual al que se enfrentan las mujeres y los hombres en relación con el desempleo, la discriminación de las personas con discapacidad, la exclusión de los jóvenes del mercado laboral, la penalización salarial que sufren las mujeres, la explotación del trabajo infantil y los problemas de seguridad en el lugar de trabajo. Además, el consumo mundial de recursos naturales va en aumento: eso significa que se requieren esfuerzos mucho más intensos para desvincular el crecimiento económico del consumo de recursos. Las tres dimensiones del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible requieren atención urgente para asegurar un progreso acelerado.

En el siguiente capítulo se amplía el análisis para considerar las complejas pautas que vinculan el ODS 8 con otros ODS relacionados. Este enfoque ayuda, por un lado, a poner de manifiesto los retos que implica la consecución del ODS 8 debido a estas interrelaciones, así como a las peligrosas implicaciones que, de no lograrse, tendría para la Agenda 2030. Por otro lado, también ayuda a descubrir innumerables opciones para una intervención positiva. De este modo se sientan las bases para el capítulo 3, en el que se exploran las formas en que las políticas económicas y de empleo específicas pueden catalizar el progreso hacia el ODS 8.

2. INTERRELACIONES DINÁMICAS PARA UN CRECIMIENTO Y DESARROLLO SOSTENIDOS, INCLUSIVOS Y SOSTENIBLES

Para llevar a cabo una evaluación crítica de los avances en pos del ODS 8, resulta necesario ampliar el marco analítico empleado en el capítulo 1 para incorporar las «interrelaciones dinámicas» con otros ODS. La Agenda 2030 se apoya al mismo tiempo en las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible, por lo que los ODS están unidos entre sí de forma insoslayable, afirmación que vale tanto para el ODS 8 como para el resto de objetivos. Estas interrelaciones dinámicas pueden incluir relaciones complementarias, condicionales o habilitadoras, aunque también compensaciones y conflictos. El examen de la naturaleza de las interacciones entre las distintas metas de los ODS puede ayudar a comprender los avances hacia la consecución del ODS 8 y, por lo tanto, a diseñar una serie de políticas integrales favorables.

El análisis presentado en este capítulo se basa en estudios anteriores sobre las interrelaciones entre los ODS, entre ellos varios estudios cualitativos que proponen marcos para evaluar la dirección y el grado de interrelación entre los ODS (Griggs *et al.*, 2017; OIT, 2018g) y otros estudios cuantitativos que examinan las correlaciones estadísticas (Le Blanc, 2015; Pradhan *et al.*, 2017; Weitz, Carlsen y Trimmer, 2019).

A partir de esas aportaciones, este capítulo responde a dos objetivos. El primero consiste en elaborar un marco integral para evaluar los avances en pos del ODS 8 que tenga en cuenta lo siguiente: a) las tres dimensiones del desarrollo sostenible; b) la función central que desempeñan el empleo y el trabajo decente, y c) las metas correspondientes de los ODS interrelacionados. El segundo objetivo consiste en examinar los avances obtenidos en las distintas subregiones en favor del crecimiento y desarrollo sostenidos, inclusivos y sostenibles. Las pautas de avance se presentan en formato «diagrama de área polar» o «rosa de los vientos» para mostrar las diferencias considerables que se aprecian entre las 11 subregiones.

2.1. La dinámica del crecimiento económico sostenido: un cambio transformador de la economía y la sociedad

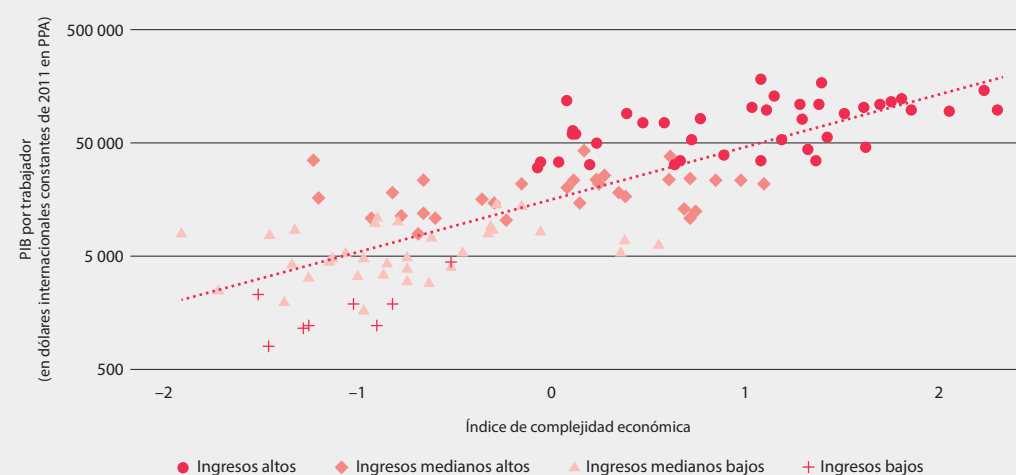
Alcanzar el ODS 8 exige contar con un proceso sostenido de crecimiento económico, sobre todo en los países menos adelantados, pero también en los emergentes y los de ingresos medianos. Ese crecimiento resulta necesario para incrementar el nivel de ingresos, generar empleos decentes y mejorar el bienestar de toda la

ciudadanía. El crecimiento basado en la demanda cíclica, en la exportación de recursos naturales o en la mera acumulación de factores no ha logrado generar esos efectos a largo plazo. Además, muchos países en desarrollo parecen haber quedado atrapados en la llamada trampa de los ingresos medianos. En su momento lograron pasar de los ingresos bajos a los ingresos medianos, pero ahora son incapaces de seguir subiendo de categoría hasta sumarse al grupo de países de ingresos altos (Gill y Kharas, 2007; Paus, 2018). Los datos empíricos disponibles indican que, sin un crecimiento económico sostenido, muchos países pobres no lograrán alcanzar algunas de las importantes metas económicas y sociales relacionadas con el ODS 1 (erradicación de la pobreza), ODS 2 (hambre cero), ODS 3 (buena salud y bienestar) y ODS 5 (igualdad de género).

El análisis de los países que han logrado ponerse al día en términos económicos arroja ideas valiosas sobre el proceso del crecimiento sostenido. Estos países avanzaron hacia el grupo con ingresos medianos altos diversificando las estructuras de producción y exportación (Imbs y Wacziarg, 2003); asimismo, desarrollaron productos más sofisticados y apostaron por tecnologías avanzadas, con el consiguiente aumento de la complejidad de su economía (Hidalgo y Hausmann, 2009)¹⁶. El gráfico 2.1 muestra que la complejidad económica presenta una correlación con la productividad laboral. Dicho de otro modo, la evolución de las economías complejas es un proceso de transformación productiva a largo plazo que genera un crecimiento económico sostenido.

La OIT ha efectuado sus aportaciones a este debate examinando la dinámica de la transformación económica y explicando la función que cumple la transformación social para crear un círculo virtuoso (Dasgupta y Singh, 2007; Nübler, 2011; Salazar-Xirinachs, Nübler y Kozul-Wright, 2017; Kucera y Roncolato, 2016). En el gráfico 2.2 se ilustra este proceso circular. El cuadro azul hace referencia a la transformación

Gráfico 2.1. Complejidad económica y productividad laboral, selección de países, 2017

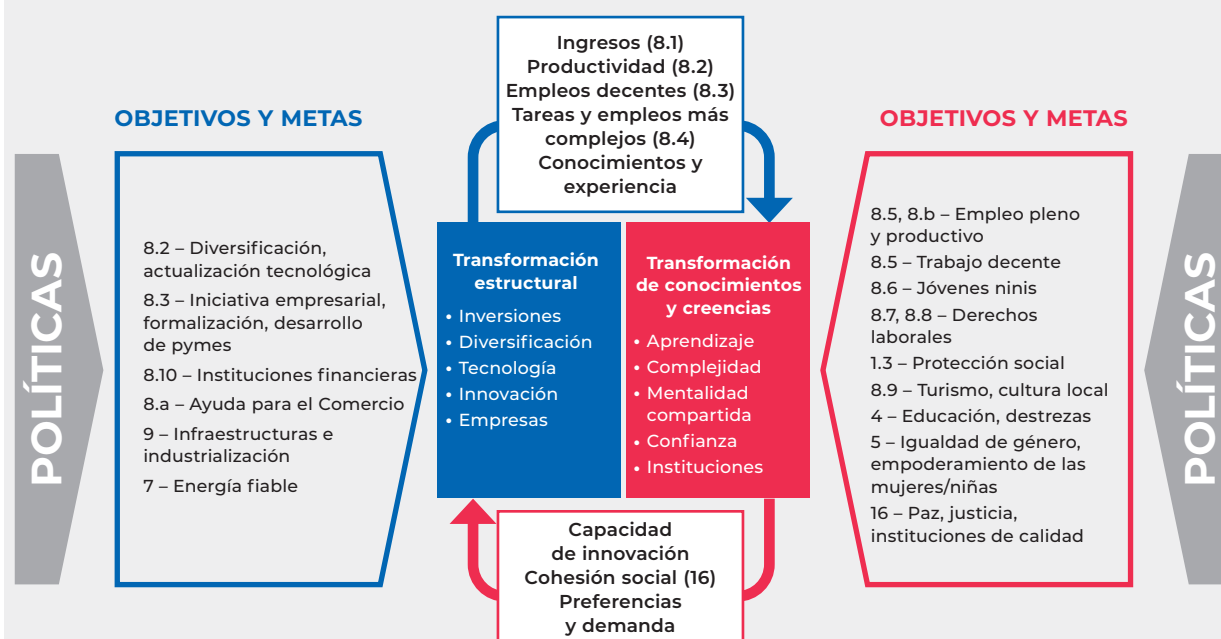


Notas: Datos disponibles de 115 países; línea de tendencia basada en la función exponencial; el gráfico emplea una escala logarítmica; PPA: paridad del poder adquisitivo.

Fuente: Observatory of Economic Complexity; base de datos ILOSTAT.

¹⁶ El índice de complejidad económica mide la diversidad y la complejidad de la estructura de producción y exportación de un país, para así reflejar de manera implícita la capacidad de innovación integrada en la base de conocimientos de una sociedad. Para completar esta información, véase Hidalgo y Hausmann (2009).

Gráfico 2.2. La dinámica del crecimiento económico sostenido: el círculo virtuoso de la transformación económica y social



Para lograr que el crecimiento sea sostenido y crear más trabajo decente, las políticas e instituciones impulsan una dinámica circular y acumulativa de transformación estructural y aprendizaje social

Fuente: OIT.

estructural en la economía y a las fuerzas que impulsan el crecimiento en ingresos, productividad, empleos, complejidad y experiencias, fomentando de este modo las metas del ODS 8. El cuadro rojo guarda relación con la transformación social, que viene dada sobre todo por los cambios en los sistemas compartidos de conocimientos y creencias; a su vez, estos cambios influyen en la transformación económica a través de distintos canales. El gráfico muestra también que la consecución del cambio transformador depende de manera esencial de los avances en favor de las distintas metas contempladas en el ODS 8 y otros ODS: en concreto, las metas que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Las metas más representativas aparecen enumeradas en las flechas anchas que apuntan a los cuadros azul y rojo. Ahora bien, los avances hacia estas metas no se obtienen de forma automática. La dinámica del mercado cumple su función, pero son sobre todo las políticas e instituciones públicas las que impulsan y aceleran esos avances (véase el capítulo 3).

Economía: transformación y diversificación estructurales

El ODS 8 concuerda bien con este planteamiento para explicar el crecimiento económico sostenido, ya que dirige el foco normativo hacia la diversificación y los cambios transformadores en la economía. En consecuencia, la meta 8.2 considera las nuevas tecnologías, la diversificación y la transformación estructural como las vías para lograr una mayor productividad y generar más empleo. Esta constatación representa una desviación considerable de los modelos convencionales de comercio

y crecimiento, más centrados en la especialización que en la diversificación y más enfocados hacia los niveles de crecimiento que hacia el cambio transformador. Además, el ODS 8 reconoce también la importante función del desarrollo empresarial para fomentar el crecimiento de la productividad y la creación de empleos de alta calidad. La meta 8.3 aboga por políticas «que apoyen las actividades productivas [y] la creación de empleo decente» y por «fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas». Por lo tanto, puede decirse que esta perspectiva coincide con las teorías que explican el crecimiento de las empresas como un proceso de innovación y diversificación, así como de recombinación y reasignación de recursos (Penrose, 1959; Neffke y Henning, 2013)¹⁷.

Los avances en pos de la meta 8.10 (acceso a servicios financieros) y de la meta 8.a (Ayuda para el Comercio) son esenciales para crear las condiciones propicias de cara al desarrollo empresarial, así como para promover la diversificación y el crecimiento sostenido, en particular en los países en desarrollo. Además del ODS 8, los avances en cuanto a las metas del ODS 9 resultan cruciales para el crecimiento de la productividad y la transformación estructural, y en especial las metas 9.1, 9.2, 9.3 y 9.5, ya que destacan respectivamente la importancia de las estructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad; el aumento de la contribución de la industria al empleo y al PIB, en particular en los países menos adelantados; la integración en las cadenas de valor, y el aumento de la investigación científica y la mejora de la capacidad tecnológica. Por último, los avances en favor de la consecución del ODS 7 (energía asequible y no contaminante) son fundamentales para muchos países en desarrollo porque la disponibilidad de energía es un requisito para la introducción de las tecnologías avanzadas y la industrialización. Por desgracia, algunas nuevas tecnologías como la impresión 3D y la nanotecnología aún no se han adoptado de manera amplia en muchos países en desarrollo, debido, entre otras causas, a la falta de avances en el establecimiento de las infraestructuras energéticas necesarias a gran escala.

Sociedad: la transformación de los sistemas de conocimientos y creencias

Las economías forman parte integral de las sociedades, lo que significa que los cambios transformadores en la economía y en el mundo laboral se ven influidos y moldeados por las instituciones, las estructuras y las organizaciones que componen la sociedad (Polanyi, 1944). En el corazón mismo de toda sociedad se encuentran los sistemas de creencias y conocimientos compartidos que se han ido acumulando a lo largo de un proceso prolongado de aprendizaje social (Nübler, 2017). Por un lado, el «conocimiento útil» (es decir, el conocimiento de los hechos y de las relaciones entre medios y fines, además de los conocimientos técnicos) que pueden aportar los órganos indígenas y científicos del conocimiento acaba forjando la capacidad de innovación de una sociedad. La combinación específica de competencias ocupacionales, técnicas y profesionales determina las tecnologías y los productos que puede desarrollar un país de manera viable. Cuanto más diversa y compleja sea

¹⁷ Penrose (1959) describió el crecimiento de las empresas como un proceso fundamentalmente de diversificación. Neffke y Henning (2013) describen la diversificación de las empresas como una actividad de innovación «porque una empresa añade una actividad que es nueva desde el punto de vista de la empresa, pese a que la actividad en sí pueda no ser nueva para el mundo».

la base de conocimiento de una sociedad, mayores serán las oportunidades de desarrollar nuevos productos recombinaando los conocimientos y las habilidades presentes en la fuerza laboral.

Por otra parte, cada sociedad desarrolla sus sistemas de creencias compartidas como la cultura, las ideologías, las religiones y las filosofías. Esos sistemas de creencias pueden ejercer una fuerte influencia sobre las mentalidades, las actitudes y las expectativas, así como en el grado de apertura de una sociedad frente al cambio. Los sistemas de creencias pueden influir en tres canales diferenciados a través de los que toda sociedad da forma a la transformación productiva y la creación de empleo (gráfico 2.2). Pueden optimizar la capacidad de innovación mediante la movilización de la creatividad, el espíritu empresarial (Schumpeter, 1911) o la pericia técnica (Sennett, 2008), reforzando así la inversión, la innovación y la investigación y desarrollo (I+D) (North, 1990). Además, los cambios en las creencias estructurales de la sociedad son fundamentales para transformar el comportamiento, las preferencias y la demanda de los consumidores. Un ejemplo palmario es la promoción de valores nuevos en los Estados Unidos durante las décadas de 1920 y 1930, cuando, según algunos analistas, a la sociedad se le prometió la felicidad ilimitada a través del consumo (Strasser, McGovern y Judt, 1998). Esta idea fue apoyada por instituciones nuevas, en especial los organismos de crédito al consumo y las agencias de publicidad. Por último, los sistemas de creencias y las instituciones compartidas también fomentan la cohesión social al generar confianza, promover un sentido de equidad y justicia en la sociedad e impulsar la inclusión. De hecho, la existencia de instituciones inclusivas que presten servicio a todas las capas de la sociedad suele ir acompañada de una mayor rapidez de los cambios tecnológicos y las innovaciones dinámicas, un incremento de las inversiones y una verdadera transformación productiva (Nübler, 2018; Acemoglu y Robinson, 2012).

Un proceso continuo de crecimiento y transformación estructural solamente puede sustentarse en la transformación continua y en el enriquecimiento de la base de conocimientos y los sistemas de creencias de la sociedad. Dicho de otro modo, el motor que impulsa el crecimiento es el aprendizaje social. Los propios ODS reflejan el hecho de que ese aprendizaje se lleva a cabo por distintas vías. La promoción del empleo pleno y productivo (meta 8.5) y del desarrollo empresarial (meta 8.3) forma parte de una estrategia de aprendizaje social que busca ayudar a aprendices y trabajadores a adquirir experiencia, habilidades técnicas y competencias profesionales (ODS 4). Del mismo modo, los emprendedores pueden ganar habilidad a la hora de gestionar el cambio, re combinar recursos y crear valor y empleo. El cambio tecnológico suele generar nuevas oportunidades de aprendizaje, ya que las empresas desarrollan productos innovadores que, a su vez, crean nuevos puestos de trabajo y profesiones más complejas (Vivarelli, 2014; Nübler, 2018).

Además, los avances en favor del trabajo decente y la protección de los derechos de los trabajadores (metas 8.5, 8.6 y 8.7) son esenciales para crear una cultura de aprendizaje y pericia técnica en el seno de las empresas y en el mundo laboral en general. La realización personal de los trabajadores se deriva de la obtención de «las habilidades para hacer las cosas bien» (Sennett, 2008). Esta idea se fomenta mediante la protección social (meta 1.3), que incrementa la motivación de los trabajadores para colaborar en actividades de capacitación, moviliza la creatividad y hace que las sociedades se abran al cambio y estén dispuestas a aprender (Piore, 1995).

El aprendizaje también se da en redes de la sociedad como las familias y las comunidades, así como en el sistema educativo. Los avances en torno a las metas del

ODS 4 (igualdad de acceso a los distintos niveles educativos) enriquecen la mezcla de conocimientos y ayudan a cambiar las mentalidades, actitudes y expectativas condicionadas y mediadas por la sociedad. El rápido cambio tecnológico pone de manifiesto la necesidad de que los países reformen y modernicen sus sistemas de capacitación técnica y formación profesional. Además, el desarrollo de instituciones de calidad (ODS 16) ayuda a gestionar las dinámicas continuas de aprendizaje. Estas «metainstituciones» son cruciales para movilizar los recursos que posibilitan la aplicación de una estrategia de aprendizaje dinámico, reforzando de este modo la transformación social y estructural (Nübler, 2017).

Por último, los avances en pos del ODS 5 resultan esenciales para el aprendizaje social y para incrementar la capacidad de innovación. Junto con la igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, el empoderamiento de mujeres y niñas contribuye a crear una base de conocimiento más diversa, lo que a su vez genera más innovación, sociedades más resilientes y el fortalecimiento del crecimiento económico. La Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional ha afirmado que hombres y mujeres, «incluso con el mismo nivel educativo, aportan una serie de habilidades diferentes que son complementarias, por lo que generan mejores resultados» (Lagarde, 2019). En consecuencia, el aprendizaje social exige un progreso simultáneo en relación con la meta 5.5 (igualdad de oportunidades en la vida económica, política y pública), las metas 5.a, 5.b y 5.c (empoderamiento) y la meta 4.5 (igualdad de acceso a todos los niveles de educación y capacitación), además de avanzar en pos de las metas del ODS 8.

2.2. Crecimiento y desarrollo económicos e inclusivos a través de la inclusión social y el trabajo decente

Los avances en cuanto al crecimiento del PIB y de la productividad (metas 8.1 y 8.2) son esenciales para que los países de bajos ingresos puedan reducir la pobreza (ODS 1), erradicar el hambre (ODS 2) y garantizar la salud y el bienestar (ODS 3). En los países en los que la tasa de dependencia va en aumento a raíz de la transición demográfica, el crecimiento de la productividad también es una condición indispensable para mejorar o mantener la calidad de vida de toda la población¹⁸.

No obstante, un mensaje fundamental derivado del ODS 8 es que no basta con que crezca la productividad, sino que el crecimiento y el desarrollo deben ser inclusivos. Mientras que los modelos tradicionales basados en el crecimiento asumían que el aumento de los ingresos acaba llegando como un «goteo» hasta la población pobre, la experiencia de muchos países desarrollados y en desarrollo indica que ese efecto goteo no es algo que se pueda dar por sentado. Entre las pruebas al respecto se incluyen una tendencia descendente en la participación del ingreso del trabajo a nivel mundial entre 2004 y 2017, un incremento de la desigualdad salarial en numerosos países (con niveles de desigualdad especialmente altos en países de ingresos bajos y medianos) y casi 700 millones de trabajadores que viven en situación de pobreza (OIT, 2019a, 2019h y 2019j). Esta perspectiva se tuvo en cuenta al diseñar el ODS 8, en el que las metas de crecimiento se complementan con una

¹⁸ La parte correspondiente a la población joven y de edad avanzada dependiente de los ingresos generados por la población activa desde el punto de vista económico aumentará con rapidez en los próximos decenios a consecuencia de las elevadas tasas de natalidad en África y del envejecimiento de la población en numerosos países desarrollados y en desarrollo (DAES, 2017).

serie de metas destinadas a garantizar la inclusión, estableciendo un vínculo entre las dimensiones económica y social del desarrollo sostenible. La inclusión también desempeña una función crucial a la hora de transformar el crecimiento en avances hacia el cumplimiento de los ODS 1, 2, 3 y 5. Asimismo, ayuda a crear sociedades resilientes, por lo que contribuye a avanzar en la consecución del ODS 16 (paz, justicia e instituciones fuertes) (véase el gráfico 2.3)¹⁹. El grado en el que el crecimiento contribuye a la igualdad de género (ODS 5) depende de las pautas de crecimiento en cada sector y de la existencia de instituciones fuertes que garanticen la distribución equitativa de los beneficios del crecimiento.

El crecimiento inclusivo se basa en los cuatro pilares de las metas de los ODS con una fuerte interrelación (gráfico 2.3). El primero es el crecimiento de los ingresos y el crecimiento de la productividad laboral (metas 8.1 y 8.2). Los pilares segundo y tercero combinan los elementos fundamentales del Programa de Trabajo Decente de la OIT²⁰. Más en concreto, el segundo pilar implica promover el empleo pleno, productivo y elegido libremente. El empleo es una fuente importante de ingresos y, en los países pobres, donde el trabajo suele ser el único activo en poder de la gente, el empleo productivo es la mejor manera de escapar de la pobreza. Además, el empleo permite que los trabajadores participen en la producción de bienes y

Gráfico 2.3. Los cuatro pilares complementarios del crecimiento y el desarrollo inclusivos



19. El marco presentado en el gráfico 2.3 está basado en el análisis que aparece en la publicación *Perspectivas Sociales y del Empleo en Asia y el Pacífico 2018* (OIT, 2018g), donde se explica el crecimiento inclusivo como la interacción de un conjunto de metas complementarias.

20. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (OIT, 2008b) define los cuatro objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente —empleo, protección social, diálogo social y derechos en el trabajo— y confirma que son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente».

servicios y den buen uso a su talento y creatividad, lo que contribuye a llevar una vida plena y con sentido. En muchos países, la tarea de atajar las elevadas tasas de desempleo e inactividad entre los jóvenes (meta 8.6) es especialmente urgente. No obstante, las políticas destinadas a conseguir el pleno empleo deben complementarse con políticas que incluyan otros elementos del trabajo decente para conseguir el crecimiento inclusivo. Entre ellas figuran las políticas sobre igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el trabajo decente para los jóvenes y las personas con discapacidad (meta 8.5), los entornos de trabajo seguros y protegidos (8.8), la protección social universal (1.3) y los derechos en el trabajo (8.5, 8.7, 8.8) (véase el capítulo 3).

El tercer pilar del crecimiento y el desarrollo inclusivos guarda relación con los derechos laborales (gráfico 2.3). La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) destaca los siguientes: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (vinculado a la meta 8.7), la abolición efectiva del trabajo infantil (también vinculado a la meta 8.7) y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (vinculado a las metas 8.5 y 8.8). Al mismo tiempo, el cumplimiento de estas metas de los ODS resulta esencial para la creación de sociedades inclusivas. Por ejemplo, una elevada incidencia del trabajo infantil refuerza un círculo vicioso de niveles bajos de educación, baja productividad y bajos ingresos a lo largo de la vida activa de una persona. Incluso la utilización a corto plazo del trabajo infantil a modo de mecanismo para hacer frente a una crisis puede tener efectos persistentes a largo plazo. Cuando se saca a los niños de la escuela para trabajar, es difícil que puedan reanudar su educación en un momento posterior. De los 152 millones de niños de todo el mundo que se calcula que participan en la actualidad en formas inaceptables de trabajo, resulta alarmante que 4 millones sean víctimas de trabajo forzoso, lo que significa que están expuestos a la explotación, a condiciones de trabajo peligrosas, al trauma de la coerción y a amenazas de sufrir castigos. A todos estos niños, por decirlo de forma amable, se les ha dejado de lado (OIT, 2017d y 2019c).

La cuestión de cómo y en qué condiciones se transforman las ganancias en materia de productividad y trabajo decente en un aumento de ingresos y salarios se aborda en el ODS 10 (reducción de las desigualdades), el cuarto pilar del gráfico 2.3. Así se refleja en la Agenda 2030, en la que los Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros de las Naciones Unidas declararon lo siguiente: «Procuraremos sentar unas bases económicas sólidas en todos nuestros países. El crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible es esencial para lograr la prosperidad, lo que solo será posible si se comparte la riqueza y se combate la desigualdad de los ingresos».

El ODS 10, al igual que el ODS 8, parte de la concepción antigua sobre un crecimiento y distribución en favor de la población pobre, porque la meta 10.1 insta a «lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40 por ciento más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional». Pese a que el ODS 10 no haga referencia a que la intensificación de la desigualdad es el resultado de que una parte cada vez mayor de los ingresos se destine a la población situada en la parte más alta de la distribución, abandona la hipótesis de partida de que el crecimiento favorece a los pobres, dado que siempre les beneficia de alguna manera (Van Bergeijk y Van der Hoeven, 2017). La meta 10.3

va más allá del llamamiento convencional a garantizar la igualdad de oportunidades al pedir también la reducción de las desigualdades de resultados. En vez de considerar inevitables esas desigualdades, el ODS 10 alude a mecanismos que puedan generar resultados distributivos. En ese sentido, la meta 10.4 hace hincapié en la función de las políticas fiscales, salariales y de protección social para «lograr progresivamente una mayor igualdad». De hecho, estas políticas son algunas de las principales bazas disponibles para la redistribución nacional de la riqueza y los ingresos (Luebker, 2017).

Las instituciones revisten una importancia fundamental para generar y mantener el trabajo decente y avanzar hacia la consecución de las metas del ODS 10 relacionadas con una mayor igualdad. Los sistemas de protección social bien diseñados pueden tener un efecto considerable en la redistribución de los ingresos a lo largo y ancho de la sociedad, en concreto en la redistribución entre generaciones (es decir, entre pensionistas y quienes contribuyen a los sistemas de pensiones), entre trabajadores y empleadores (pagos compartidos y progresivos de contribuciones a la seguridad social y tributos) y entre los segmentos más ricos y más pobres de la sociedad (a través de las transferencias sociales y la asistencia social). Asimismo, las instituciones del mercado laboral pueden reducir las desigualdades «facilita[ndo] la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas» (meta 10.7). A su vez, estas instituciones favorecen la consecución del crecimiento inclusivo a través de la protección de, entre otros, los trabajadores migrantes, tal y como se contempla en la meta 8.8.

La negociación colectiva actúa como un mecanismo institucional esencial para la negociación de los salarios y las condiciones de trabajo, fomentando de este modo una distribución justa de los ingresos generados por el trabajo. Si no se regulan, los mercados laborales no distribuirán con equidad ni justicia las ganancias procedentes de la productividad. Ocurre así porque el poder de negociación salarial se distribuye de forma asimétrica entre trabajadores y empleadores, así como por la ausencia de mecanismos en el libre mercado para repartir las ganancias entre los sectores de alta y baja productividad. La negociación colectiva es uno de los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, y aparece incluida como un indicador en la meta 8.8. Además, la Agenda 2030 se basa en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el diálogo social como un derecho fundamental (Naciones Unidas, 2015, párrafos 10 y 19).

La complementariedad de los cuatro pilares del crecimiento y el desarrollo inclusivos no puede darse por sentada: el crecimiento de la productividad, incluso cuando se combina con el empleo pleno y productivo, el trabajo decente y los derechos laborales, no genera necesariamente un desarrollo inclusivo. Para que ocurra, tal y como se describe en el capítulo 3, las políticas e instituciones deben dirigir la distribución del crecimiento. La consecución del crecimiento inclusivo, requisito para avanzar en pos de los ODS 1, 2, 3, 5 y 16, exige a su vez adoptar decisiones políticas nuevas. Cabe destacar que los gobiernos deben coordinar iniciativas simultáneas basadas en cada uno de los cuatro pilares del crecimiento inclusivo. Este enfoque debería fundamentar todas las respuestas políticas ante las principales fuerzas desestabilizadoras que conformarán el futuro del trabajo —en concreto, la evolución tecnológica, el cambio demográfico y la transición hacia una economía verde— para garantizar que sus consecuencias se distribuyan de manera justa.

2.3. Crecimiento y desarrollo económicos sostenibles: la necesidad de lograr la integridad ambiental a través de la justicia social

El crecimiento sostenible requiere la integración de los objetivos económicos, sociales y ambientales. En el ODS 8, la meta 8.4 persigue la protección del medio ambiente al tiempo que se fomenta el crecimiento económico, con el fin de «[m]ejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados»²¹.

La meta 8.4 reconoce al mismo tiempo la necesidad de reducir la explotación de los recursos naturales y la necesidad de proteger los ecosistemas de nuestro planeta que sustentan la vida. Reviste más importancia si cabe el hecho de que reconozca las contrapartidas fundamentales existentes entre las metas relacionadas con el crecimiento y las metas ambientales. Las nuevas tecnologías agrícolas (monocultivos, plaguicidas y fertilizantes) tienen efectos perjudiciales para la biodiversidad vegetal y animal y para los sistemas hídricos. La industrialización y la globalización han aumentado la contaminación del aire y causado grandes emisiones de gases de efecto invernadero. El consumo masivo genera un enorme despilfarro de alimentos y otros recursos, lo que, entre otras cosas, ha causado la aparición de cantidades alarmantes de microplásticos en ríos, lagos y océanos (SAPEA, 2019). Además, el cambio climático está incrementando la intensidad y la frecuencia de fenómenos meteorológicos extremos como inundaciones, sequías y huracanes (IPCC, 2014).

Los daños ambientales tienen graves repercusiones para el desarrollo económico y social, y en particular para el futuro del trabajo. En muchos países, los puestos de trabajo ya son muy vulnerables a los riesgos ambientales (OIT, 2018f). En promedio, las catástrofes naturales provocadas o exacerbadas cada año por la actividad humana generan la pérdida de 23 millones de años de vida activa, o el equivalente al 0,8 por ciento del trabajo total en el mundo en un año. Esas catástrofes afectan negativamente a la salud de los trabajadores, a su capital humano y a su capacidad de conseguir un empleo, además de socavar la cohesión social y de poner en peligro la consecución de los ODS 16 (paz, justicia e instituciones fuertes) y 10 (reducción de las desigualdades). Los avances en pos de los ODS 13, 14 y 15, que incluyen metas relacionadas con el cambio climático y la sostenibilidad de los sistemas hídricos y terrestres, respectivamente, favorecen la consecución del ODS 8 al preservar puestos de trabajo y promover el empleo productivo y el trabajo decente.

Este enfoque centrado en la sostenibilidad implica no limitarse a reconocer que el entorno impone límites al carácter del desarrollo socioeconómico, sino también ser consciente de la relación entre las dimensiones económica, social y ambiental del desarrollo sostenible. Estas dimensiones son interdependientes y están vinculadas por una densa red de interacciones, como se refleja en la declaración de los Jefes de Estado y de Gobierno al principio de la Agenda 2030 (párrafo 9):

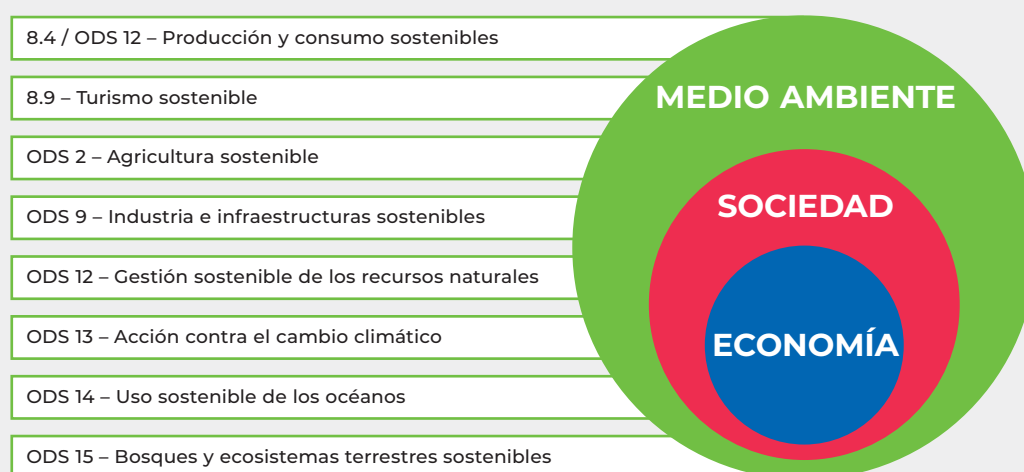
21. El marco decenal mundial aspira a aumentar la cooperación internacional y a acelerar la transición hacia el consumo y la producción sostenibles en los países desarrollados y en desarrollo, véase <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/944brochure10yfp.pdf>.

Aspiramos a un mundo [...] donde sean sostenibles las modalidades de consumo y producción y la utilización de todos los recursos naturales, desde el aire hasta las tierras, desde los ríos, los lagos y los acuíferos hasta los océanos y los mares; un mundo en que la democracia, la buena gobernanza y el estado de derecho, junto con un entorno nacional e internacional propicio, sean los elementos esenciales del desarrollo sostenible, incluidos el crecimiento económico sostenido e inclusivo, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la erradicación de la pobreza y el hambre; un mundo en que el desarrollo y la aplicación de las tecnologías respeten el clima y la biodiversidad y sean resilientes; un mundo donde la humanidad viva en armonía con la naturaleza y se protejan la flora y fauna silvestres y otras especies de seres vivos.

El debate reciente sobre la sostenibilidad ha introducido la noción de «interdependencias jerarquizadas», que reconoce que «el medio ambiente lo engloba todo[,] por lo que abarca a la sociedad, mientras que el medio ambiente y la sociedad abarcan a su vez a la economía y los negocios» (Scaletta, 2015). En consecuencia, se considera que la integridad ambiental es la base de la paz y la cohesión social, la prosperidad económica y un futuro del trabajo que traiga consigo trabajo decente y empleo pleno y productivo para todo el mundo. En vista de la función capital de la dimensión ambiental en el ODS 8, resultan esenciales los avances simultáneos hacia todos los ODS que guarden relación con la integración ambiental (véase el gráfico 2.4).

El concepto del crecimiento económico sostenible (meta 8.4) tiene como hipótesis de partida que las sociedades serán capaces de movilizar la creatividad, los recursos, la capacidad de innovación y la capacidad de I+D para desarrollar tecnologías radicalmente nuevas en todos los ámbitos, entre ellos la producción, el transporte y la información y comunicación. Además, se basa en que las mentalidades, las normas sociales, las actitudes y las instituciones pueden cambiarse, con la consiguiente aparición de nuevas decisiones y nuevos comportamientos por parte de

Gráfico 2.4. Interdependencias jerarquizadas entre la economía, la sociedad y el medio ambiente



Fuente: OIT.

consumidores, empresas, trabajadores y gobiernos, que a su vez forjarán pautas de consumo y producción que respeten el medio ambiente. El crecimiento sostenible depende también de que las políticas e instituciones públicas garanticen que una parte significativa del aumento de los niveles de productividad e ingresos se destine a inversiones en I+D y a la implantación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Cabe esperar que la desvinculación y el aumento resultante de la eficiencia faciliten los avances en pos de varias metas de los ODS relacionadas con el crecimiento y el medio ambiente: 2.4 (agricultura sostenible), 9.1 (infraestructuras sostenibles), 9.2 (industria sostenible), 12.2 (gestión sostenible y uso eficiente de los recursos naturales), 13 (clima) y 14.7 (gestión sostenible de los recursos marinos).

El crecimiento sostenible requiere avanzar hacia la consecución de una serie de metas complementarias del ODS 8 —en concreto, las metas 8.1 (crecimiento económico), 8.2 y 8.3 (tecnología, diversificación, empleos), 8.4 (eficiencia de recursos, medio ambiente) y 8.9 (turismo sostenible)— y de las metas 12.1 (modalidades de consumo y producción sostenibles), 4.7 (educación sobre estilos de vida sostenibles), 12.8 (información y conocimientos pertinentes para promover estilos de vida en armonía con la naturaleza), 12.a (capacidad científica y tecnológica para favorecer modalidades de consumo y producción más sostenibles) y 7.2 (energía renovable).

La OIT ha incorporado objetivos ambientales al Programa de Trabajo Decente haciendo un llamamiento en favor de la promoción de empresas sostenibles (OIT, 2008a) y el desarrollo de «economías verdes» (por ejemplo, economías circulares y economía social y solidaria) y de las competencias necesarias para los empleos verdes (OIT, 2019e). La transición hacia una economía más ecológica crearía y destruiría puestos de trabajo, pero, en líneas generales, lograr la sostenibilidad ambiental puede derivar en una economía con más empleo (OIT, 2011 y 2018f)²². Una transición hacia la agricultura sostenible también puede crear puestos de trabajo, pero la creación neta de empleo en la agricultura depende de la senda de sostenibilidad adoptada (por ejemplo, agricultura orgánica en los países desarrollados y agricultura de conservación en los países en desarrollo) (Montt y Luu, 2018). En el capítulo 3 se examinan en mayor detalle las políticas e instituciones pertinentes.

Más allá del concepto del crecimiento económico sostenible

El enfoque del crecimiento económico sostenible previsto en el ODS 8 sigue viéndose limitado por el paradigma del crecimiento económico. Al proponer la mejora de la eficiencia de los recursos y la desvinculación del crecimiento de la degradación del medio ambiente, la meta 8.4 parte de la premisa de que el crecimiento de la productividad continúa siendo un objetivo necesario en todos los países, y de que el problema de las contrapartidas y compensaciones se puede superar a través de cambios transformadores en las tecnologías e instituciones.

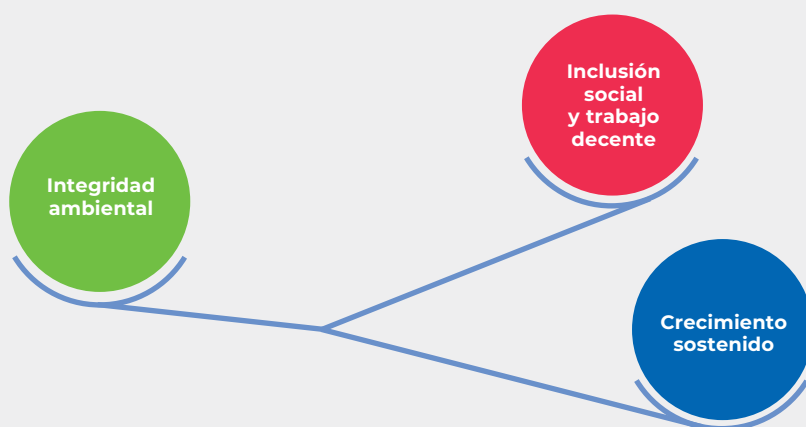
Sin embargo, cada vez son más los estudios que cuestionan este enfoque sobre la base de que el ecosistema mundial corre el riesgo de volverse inestable, lo que tendría consecuencias de una gravedad sin precedentes para la sociedad humana. Las pruebas empíricas apuntan a la existencia de contrapartidas y compensaciones

22. Las previsiones indican que los cambios en la producción y el consumo de energía para alcanzar el objetivo de limitar el aumento de la temperatura media mundial a un umbral muy por debajo de 2 °C podrían generar la creación neta de 18 millones de empleos en todo el mundo de aquí a 2030, mientras que la transición hacia una economía circular podría generar 6 millones de empleos (OIT, 2018f).

continuas y considerables entre las metas económicas y ambientales, y cada vez es más obvio que los avances para contrarrestar el cambio climático son demasiado lentos. Así se refleja en los informes sobre los numerosos ODS interrelacionados, en especial los ODS 6 (agua limpia y saneamiento), 7 (energía asequible y no contaminante), 13 (medidas contra el cambio climático), 15 (vida terrestre) y 12 (producción y consumo responsables). Los científicos advierten de que el clima global se acerca con rapidez a un punto de inflexión y de que el cambio climático puede provocar transformaciones irreversibles en el sistema ambiental con consecuencias imprevisibles para las sociedades y economías²³. Del mismo modo, el reciente Informe de evaluación global sobre reducción del riesgo de desastres (UNDRR, 2019) señala que sobre la sociedad humana se cierne la amenaza urgente del declive acelerado de los sistemas naturales de la Tierra que sustentan la vida. De hecho, los ecosistemas naturales han perdido cerca de la mitad de su superficie y un millón de especies se enfrentan al riesgo de extinción. Esta circunstancia está erosionando los cimientos mismos en los que se sustentan las economías y sociedades, por lo que también disminuyen las oportunidades relacionadas con el trabajo decente.

Estas realidades exigen un cambio de rumbo hacia una nueva agenda para el desarrollo. Myrdal (1974) describía el desarrollo como un proceso que «impulsa hacia arriba todo el sistema» a través de causalidades circulares y acumulativas. Esa dinámica ascendente de todo el sistema conforme a un proceso sostenible solamente se puede lograr si los subsistemas ambiental, social y económico van subiendo simultáneamente de manera equilibrada. El gráfico 2.5 ilustra esta idea del desarrollo en relación con el ODS 8, destacando la importancia de equilibrar los

Gráfico 2.5. Integración de las metas económicas, sociales y ambientales en favor del desarrollo sostenible



El equilibrio entre los avances en inclusión social y trabajo decente, crecimiento sostenido e integridad ambiental, a la vez que se eleva todo el sistema en un proceso circular acumulativo con la justicia social como brújula para las decisiones normativas, y el diálogo social para crear consenso

Fuente: OIT.

²³. Varios estudios sugieren que la humanidad ha traspasado recientemente un mínimo de tres de los nueve «límites planetarios» que regulan la estabilidad del sistema de la Tierra, en concreto la afluencia excesiva de nitrógeno y fósforo hacia los sistemas hídricos y terrestres, la pérdida de biodiversidad y la emisión de gases de efecto invernadero (Steffen *et al.*, 2015).

avances en pos del crecimiento sostenido, la inclusión social, el trabajo decente y la integridad ambiental. Es importante destacar que los conceptos de crecimiento inclusivo y sostenido presentados anteriormente se centran en ambos casos en la necesidad de equilibrar los avances en las esferas económica y social, lo que no es sino un reflejo de los debates producidos a lo largo de los siglos XIX y XX. Ha llegado el momento de mantener un debate igual de intenso sobre cómo encontrar un equilibrio entre las metas ambientales, sociales y económicas.

El desafío: equilibrar los avances en pos de las metas de las tres dimensiones

Resulta complejo equilibrar los avances hacia la consecución de las metas relacionadas con el ODS 8 y otros ODS. Por un lado, el elevado nivel de pobreza en muchos países y el aumento de las tasas de dependencia exigen un crecimiento sostenido de la productividad; por otro, el incremento de la desigualdad, el malestar social y la inestabilidad política requieren un crecimiento inclusivo, empleos y trabajo decente. Al mismo tiempo, la degradación del medio ambiente nos obliga a exigir la aplicación de medidas de protección a nivel local y mundial.

En vista de la urgencia con la que se debe abordar la degradación del medio ambiente, y prevenir por tanto las consecuencias irreversibles para las sociedades, los puestos de trabajo, el empleo y el trabajo decente, deben tomarse decisiones sociales y políticas radicalmente nuevas. Las partes interesadas a nivel nacional e internacional deberán alcanzar un nuevo consenso sobre las metas ambientales y de crecimiento económico, así como sobre la vía para alcanzar dichas metas. Pese a que no cabe duda de que el crecimiento económico es fundamental para impulsar el desarrollo en numerosos países, el mundo se enfrenta a la necesidad vital y urgente de cambiar de rumbo y definir un nuevo punto de vista sobre el crecimiento económico. Al mismo tiempo, es necesario movilizar a todas las partes interesadas para diseñar y establecer instituciones innovadoras que puedan proteger el medio ambiente y apuntalar el bienestar económico y social del futuro.

No obstante, la toma de decisiones implica inevitablemente que surjan «ganadores» y «perdedores», por lo que esas decisiones deben orientarse a través de una «brújula» que cuente con la aceptación general de las distintas sociedades. La justicia social se encuentra en el centro mismo del mandato de la OIT, como queda patente cuando el preámbulo de la Constitución de la OIT afirma que «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social». La justicia social debe ser un principio fundamental que guíe las políticas y decisiones con el fin de encontrar un equilibrio entre los objetivos económicos, sociales y ambientales para buscar la respuesta a las cuestiones fundamentales que acechan ahora a la humanidad: ¿qué sería justo y equitativo para las generaciones actuales y futuras, y cómo garantizar la justicia intergeneracional?²⁴ ¿Cómo se puede lograr una distribución justa de los beneficios e inconvenientes entre los países ricos y pobres? ¿Cómo garantizar que el proceso de transición sea justo y equitativo para todo el mundo sin olvidar a nadie? Solamente se puede llegar a un consenso a través del diálogo social entre las principales partes interesadas: en especial, empleadores, trabajadores y gobiernos, pero también las organizaciones de la sociedad civil.

24. En 1987, el «Informe Brundtland» definió el desarrollo sostenible como el «desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades» (WCED, 1987).

Merece la pena mencionar que el ODS 8 sirve de orientación en cierto modo por lo que respecta a la naturaleza del consenso al que debería aspirar la comunidad internacional. En ese sentido, la meta 8.4 insta a los países desarrollados a que lleven la voz cantante en cuanto al cambio de las modalidades de consumo y producción en respuesta a las capacidades asimétricas y la distribución injusta de los beneficios e inconvenientes entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Después de todo, se acepta en líneas generales que las consecuencias adversas de la degradación del medio ambiente para el mundo del trabajo se concentrarán en los países en desarrollo, aunque sean los que contribuyen en menor medida al cambio climático (OIT, 2010; IPCC, 2014; Hallegatte *et al.*, 2016).

En el corto plazo inmediato, las exigencias de la justicia social mundial implican que los países desarrollados y ricos deben aceptar unas tasas de crecimiento inferiores para revertir la tendencia ascendente de la degradación ambiental y poner freno a la pérdida irreversible de biodiversidad²⁵. Por su parte, los países de bajos ingresos deben recibir apoyo para poder adentrarse en un proceso de crecimiento respetuoso con el medio ambiente, basado en la adopción de nuevas tecnologías y actividades de economía «verde», al mismo tiempo que se adaptan a los efectos adversos del cambio climático. Solamente se puede encontrar el equilibrio entre el progreso económico y los objetivos sociales y ambientales de forma justa y equitativa a través de la estrecha colaboración (ODS 17) a nivel mundial, lo que implica dar voz y apoyo a los países más vulnerables ante el cambio climático y sus efectos sobre la calidad del agua, el aire y la tierra. La comunidad mundial debería tener en cuenta los diferentes niveles nacionales de desarrollo y las necesidades y capacidades específicas de los países, y ayudar en particular a los países más pobres con el fin de garantizar un trato justo para todo el mundo.

2.4. Pautas de avance a nivel regional en pos del ODS 8

Esta sección aplica el marco de interrelaciones dinámicas desarrollado en la sección anterior al análisis empírico de los avances en favor del ODS 8. Este enfoque difiere del presentado en el capítulo 1 en dos aspectos importantes. En primer lugar, en el capítulo 1 se evalúan los avances para la consecución de las metas del ODS 8 utilizando únicamente los indicadores acordados a título formal. En cambio, por su propia naturaleza, el marco de interacciones abarca un ámbito más amplio. Por lo tanto, el conjunto de indicadores se expande más allá del ODS 8 hasta incluir indicadores de otros ODS o de otra índole para dividirlos en tres grupos de logros: a) el crecimiento sostenido; b) la inclusión social y el trabajo decente, y c) la integridad ambiental (véanse los gráficos 2.6, 2.7 y 2.8). En segundo lugar, se examinan los resultados a nivel subregional. Este enfoque regional viene motivado por la observación de que los países que pertenecen a la misma región suelen encontrarse con limitaciones, oportunidades e instituciones similares. Puede deberse al clima o a condiciones geográficas o culturales que explican la aparición de patrones de avance entre regiones y en su propio seno.

Los gráficos 2.6, 2.7 y 2.8 presentan diagramas de área polar (o de rosa de los vientos) para las 11 subregiones del mundo definidas en la base de datos ILOSTAT. La longitud y el color de los «pétalos» de la rosa indican la distancia hasta la consecución

25. Ya en 1972, el influyente informe sobre los límites del crecimiento (*The limits of growth*) defendió que la humanidad podría vivir de manera indefinida en la Tierra si la sociedad impusiese límites a la producción de bienes materiales (Meadows *et al.*, 1972).

Recuadro 2.1. Las dimensiones del ODS 8 y los indicadores asociados que se emplean para valorar los logros

Crecimiento sostenido

Aceleración del PIB (extrapolación del número de años hasta que la subregión alcance un PIB per cápita de 35000 dólares EE.UU.) (relacionado con la meta 8.1.1)

Crecimiento de la productividad laboral (dólares EE.UU. constantes de 2011, ajustados a la paridad del poder adquisitivo) (8.2.1)

Tasa de desempleo (8.5.2)

Porcentaje de adultos con cuenta en una institución financiera (8.10.2)

Gasto en I+D en proporción al PIB (9.5.1)

Porcentaje de población con acceso a electricidad (7.1.1)

Complejidad económica (indicador ajeno a los ODS)

Inclusión social y trabajo decente

Proporción de ingresos generados por el trabajo (10.4.1)

Porcentaje de jóvenes que no cursan estudios ni trabajan (8.6.1)

Índice de pobreza de trabajadores (personas que viven con menos de 1,90 dólares EE.UU. al día) (1.1.1)

Cobertura de protección social (1.3.1)

Empleo informal en porcentaje del empleo total (8.3.1)

Proporción de mujeres en puestos de dirección (5.5.2)

Proporción de mujeres en todas las personas con empleo (aproximación a la meta 8.5)

Porcentaje de niños de 3 y 4 años matriculados en educación preescolar (4.2.2)

Porcentaje de niños de entre 5 y 14 años en trabajo infantil (8.7.1)

Integridad ambiental

Consumo material interno per cápita (8.4.2)

Emisiones de dióxido de carbono por unidad del PIB (9.4.1)

Cambio porcentual en superficie forestal como proporción de la superficie total (relacionado con 15.1.1)

Proporción de zonas terrestres protegidas fundamentales para la biodiversidad (15.1.2)

Proporción de zonas de agua dulce protegidas fundamentales para la biodiversidad (15.1.2)

Renta de los recursos naturales en porcentaje del PIB (indicador ajeno a ODS)

de las metas para cada una de las tres dimensiones del ODS 8 descritas anteriormente. Este tipo de visualización permite efectuar una evaluación más integral de las pautas observables en los avances y proporciona dos tipos de información. Por un lado, cada pétalo de la rosa representa lo cerca que se encuentra una región de alcanzar una meta específica. Por el otro, al echar un vistazo al conjunto de áreas del diagrama se pueden descubrir patrones de equilibrio o desequilibrio entre los tres grupos de logros. Para cada indicador, la situación se clasifica conforme a una escala de cinco puntos: «crítico» (en rojo), «deficiente» (naranja), «insatisfactorio» (amarillo), «bueno» (verde) y «excelente» (verde oscuro). Los diagramas de área polar revelan varios hechos bien definidos; en particular, que las subregiones muestran pautas de desequilibrio en el progreso hacia las tres dimensiones del ODS 8.

Entre las subregiones desarrolladas de ingresos altos, que presentan buenos resultados en la esfera económica, solamente la subregión de Europa Septentrional,

Europa Meridional y Europa Occidental muestra un patrón razonablemente equilibrado en las tres dimensiones (gráfico 2.6, panel A). Los pétalos de su gráfico son predominantemente verdes para cada grupo, y se trata de la única subregión sin pétalos rojos. En contraste, las subregiones de Europa Oriental y América del Norte, que presentan diagramas similares con un gran número de pétalos verdes y algunos amarillos en los grupos económico y social, muestran peores resultados en la dimensión ambiental. Hay que tener en cuenta que estas tres subregiones desarrolladas son responsables de la inmensa mayoría de las emisiones de dióxido de carbono (CO₂) en datos brutos, pese a que su producción sea más eficiente por unidad del PIB. Además, el parámetro de las emisiones de CO₂ por unidad del PIB no tiene en cuenta la responsabilidad de los países más ricos como consumidores de muchos de los bienes producidos en sectores que no respetan el medio ambiente en los países en desarrollo. En esas tres subregiones, el nivel de consumo material interno per cápita se clasifica como «deficiente» o «crítico».

En Europa Oriental, los avances en pos de las metas ambientales siguen viéndose obstaculizados por los costos heredados de las prácticas industriales explotadoras de la Guerra Fría. Deben intensificarse las iniciativas para dejar atrás ese legado. Por lo que respecta a la protección de las zonas terrestres y acuáticas, en los países de Europa Oriental sigue vigente el desafío de que las prácticas legislativas van en contra del uso doble de los recursos, es decir, que las zonas protegidas suelen quedar completamente fuera de la actividad económica, por lo que las autoridades políticas y las poblaciones locales son reacias a participar en iniciativas de conservación.

Las tres subregiones desarrolladas muestran diferencias y similitudes importantes en las tres dimensiones del desarrollo sostenible. Comparten la necesidad de adoptar políticas económicas inclusivas destinadas a solventar los problemas de la baja participación en los ingresos generados por el trabajo y el pequeño porcentaje de mujeres en puestos de dirección. Europa Oriental también debe reducir la elevada proporción de trabajadores en el empleo informal. No obstante, en líneas generales, esa subregión presenta resultados más altos en inclusión social que en crecimiento sostenido (véase el gráfico 2.6, panel A, y el gráfico 2.9). Después del desplome inicial de las economías de esa subregión tras la disolución de la Unión Soviética y la República Federativa Socialista de Yugoslavia, los nuevos países independientes lograron beneficiarse de la solidez de sus tradiciones institucionales y, por lo tanto, mantuvieron niveles altos de inclusión social.

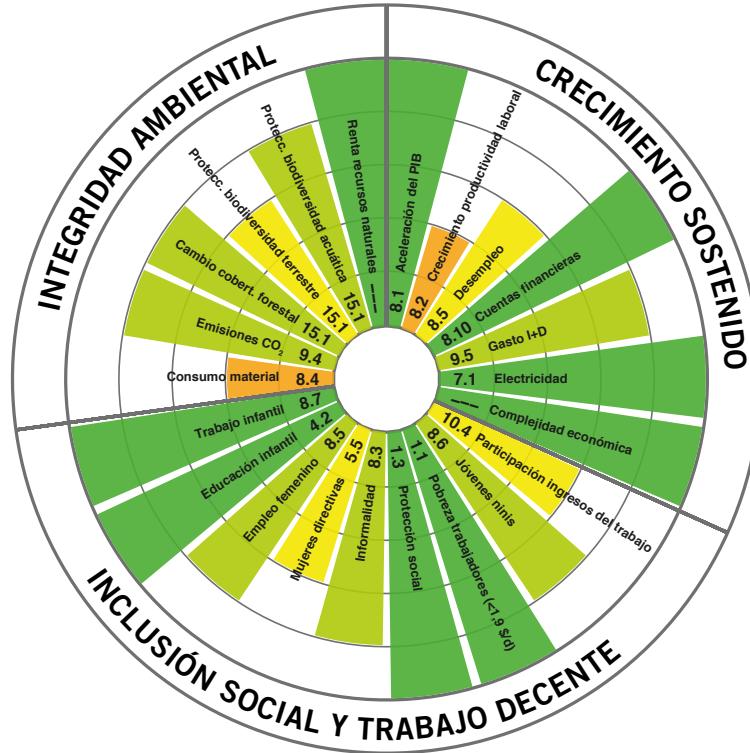
La subregión de América Latina y el Caribe muestra resultados algo mejores en la dimensión de inclusión social y trabajo decente que en la dimensión ambiental; sin embargo, su progreso en relación con las metas de crecimiento sostenido es deficiente (véase el gráfico 2.6, panel B). El bajo nivel de los logros en aceleración del PIB y crecimiento de la productividad es una cuestión multidimensional que se explica parcialmente por la estructura económica heterogénea de la subregión, donde, a nivel histórico, las unidades productivas absorbían el progreso técnico de manera desigual (Pinto Santa Cruz, 1965; CEPAL, 2011). En consecuencia, existe una diferencia enorme entre los sectores de alta y baja productividad, y la contribución al PIB de los sectores de alta productividad supera con creces su porcentaje de empleo total²⁶.

26. En América Latina y el Caribe, la productividad es 16,3 veces más alta en los sectores de productividad relativamente elevada que en los sectores de baja productividad. Aunque los sectores de productividad alta, mediana y baja generan casi el 70 por ciento, más del 20 por ciento y cerca del 10 por ciento del PIB, respectivamente, representan el 30, el 20 y el 50 por ciento de la fuerza laboral (Salazar-Xirinach y Chacaltana, 2018).

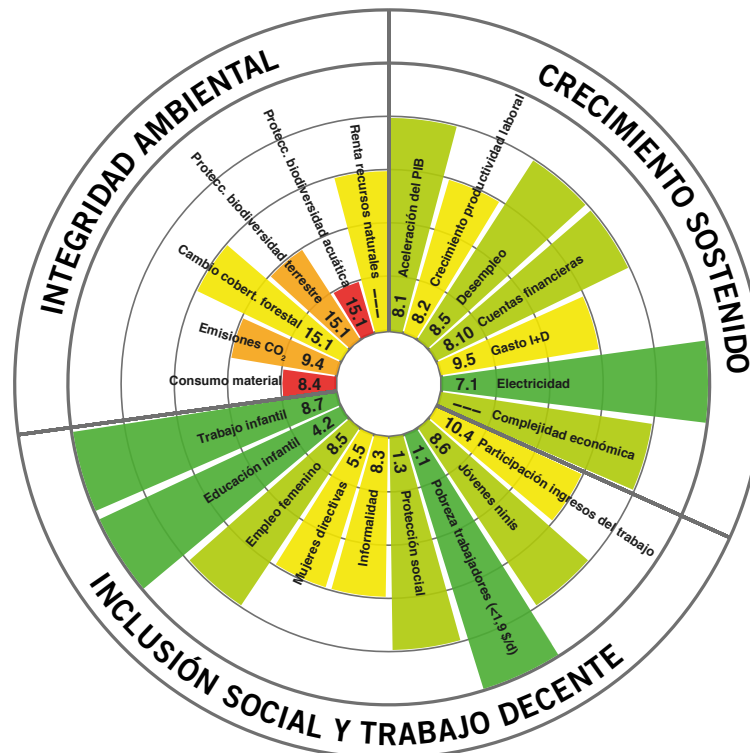
Gráfico 2.6. Resultados en las tres dimensiones del ODS 8 en Europa y las Américas

Panel A

Europa Septentrional, Meridional y Occidental



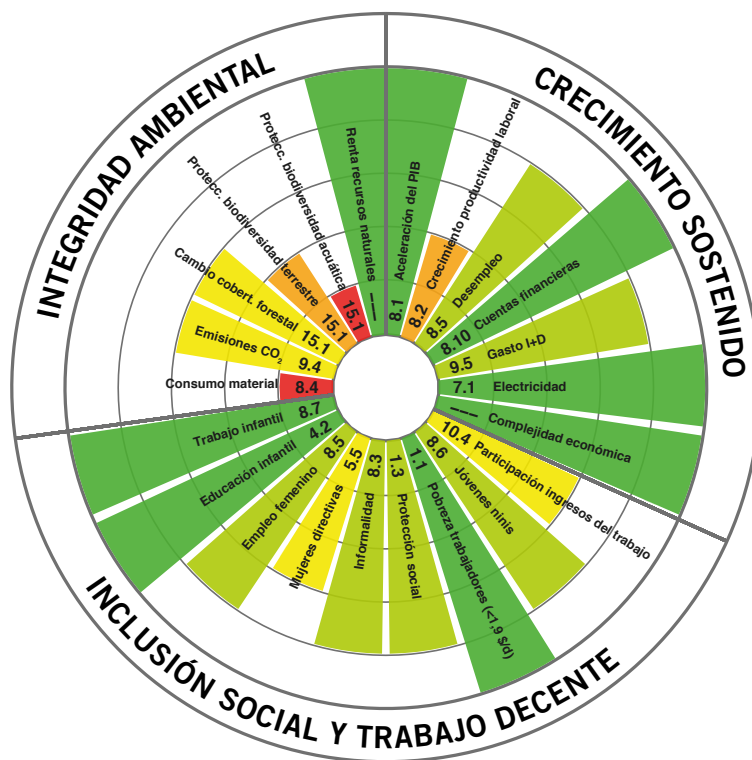
Europa Oriental



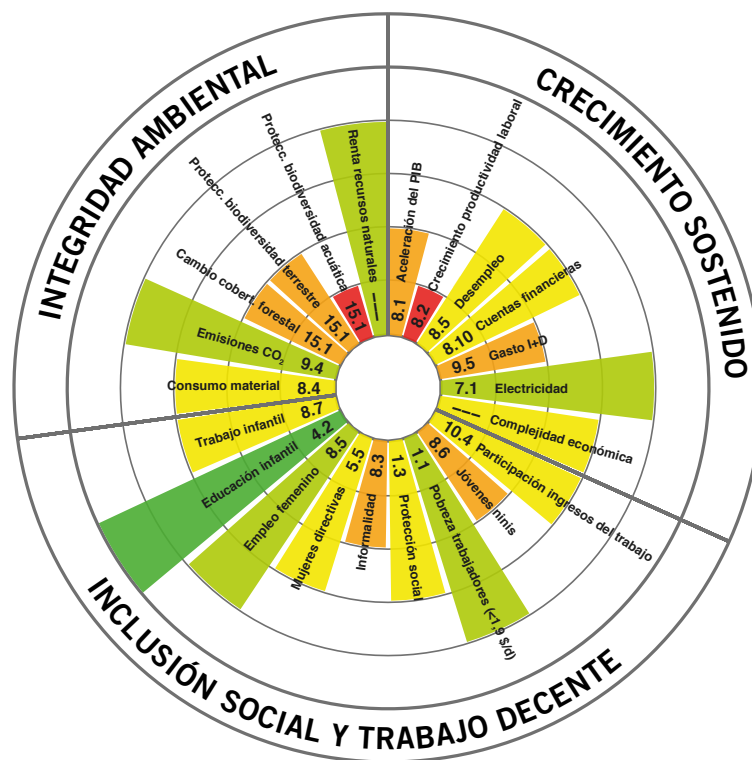
- Excelente
- Bueno
- Insatisfactorio
- Deficiente
- Crítico

Panel B

América del Norte



América Latina y el Caribe



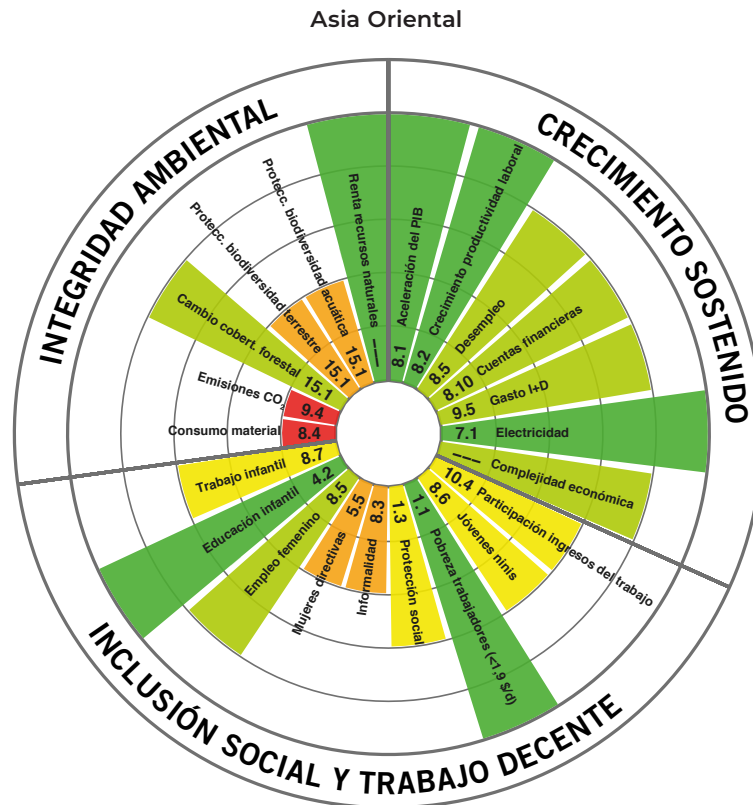
- Excelente
- Bueno
- Insatisfactorio
- Deficiente
- Crítico

Nota: Los gráficos muestran el progreso por indicador y subregión, dividiendo los resultados en las tres dimensiones. Para ampliar esta información, véase el anexo III. El trabajo infantil y la protección social no se pueden evaluar en algunas subregiones debido a la falta de datos suficientes.

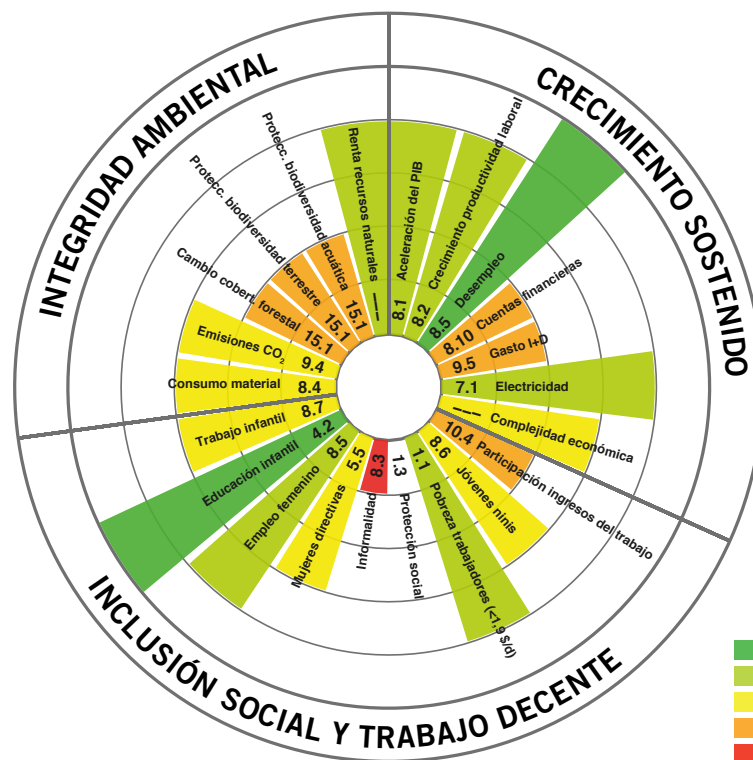
Fuente: Cálculos de la OIT.

Gráfico 2.7. Resultados en las tres dimensiones del ODS 8 en Asia y el Pacífico

Panel A



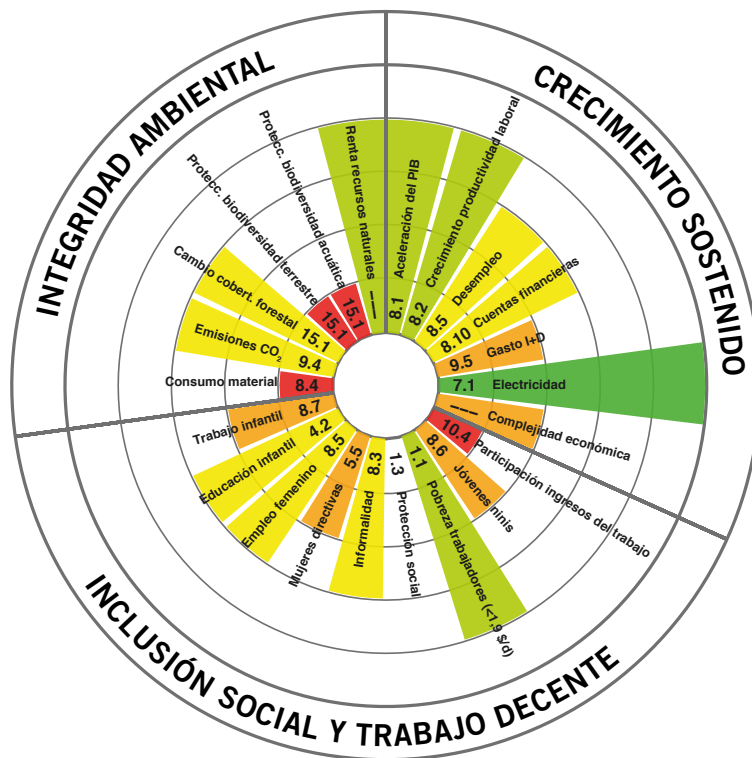
Asia Sudoriental y el Pacífico



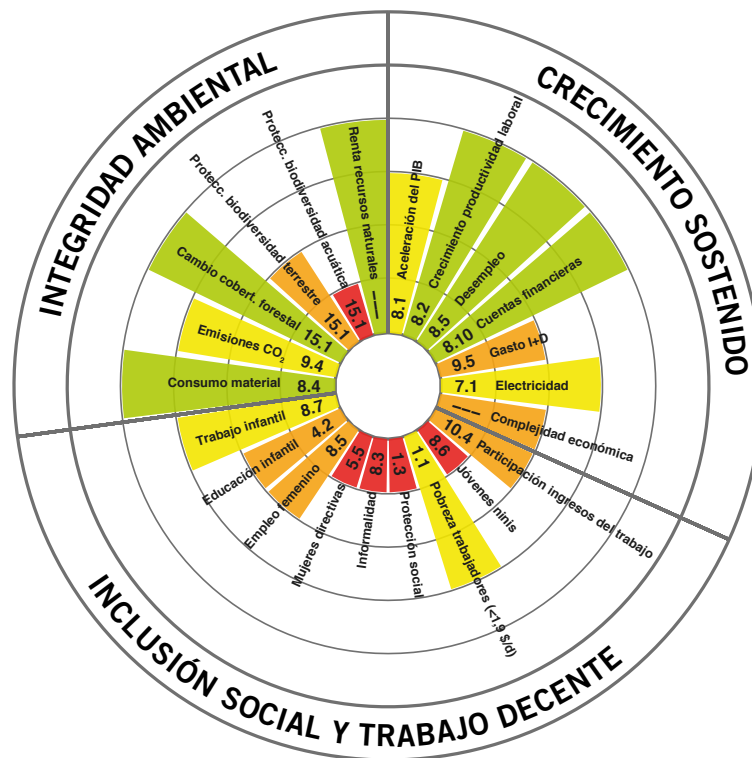
- Excelente
- Bueno
- Insatisfactorio
- Deficiente
- Crítico

Panel B

Asia Central y Occidental



Asia Meridional

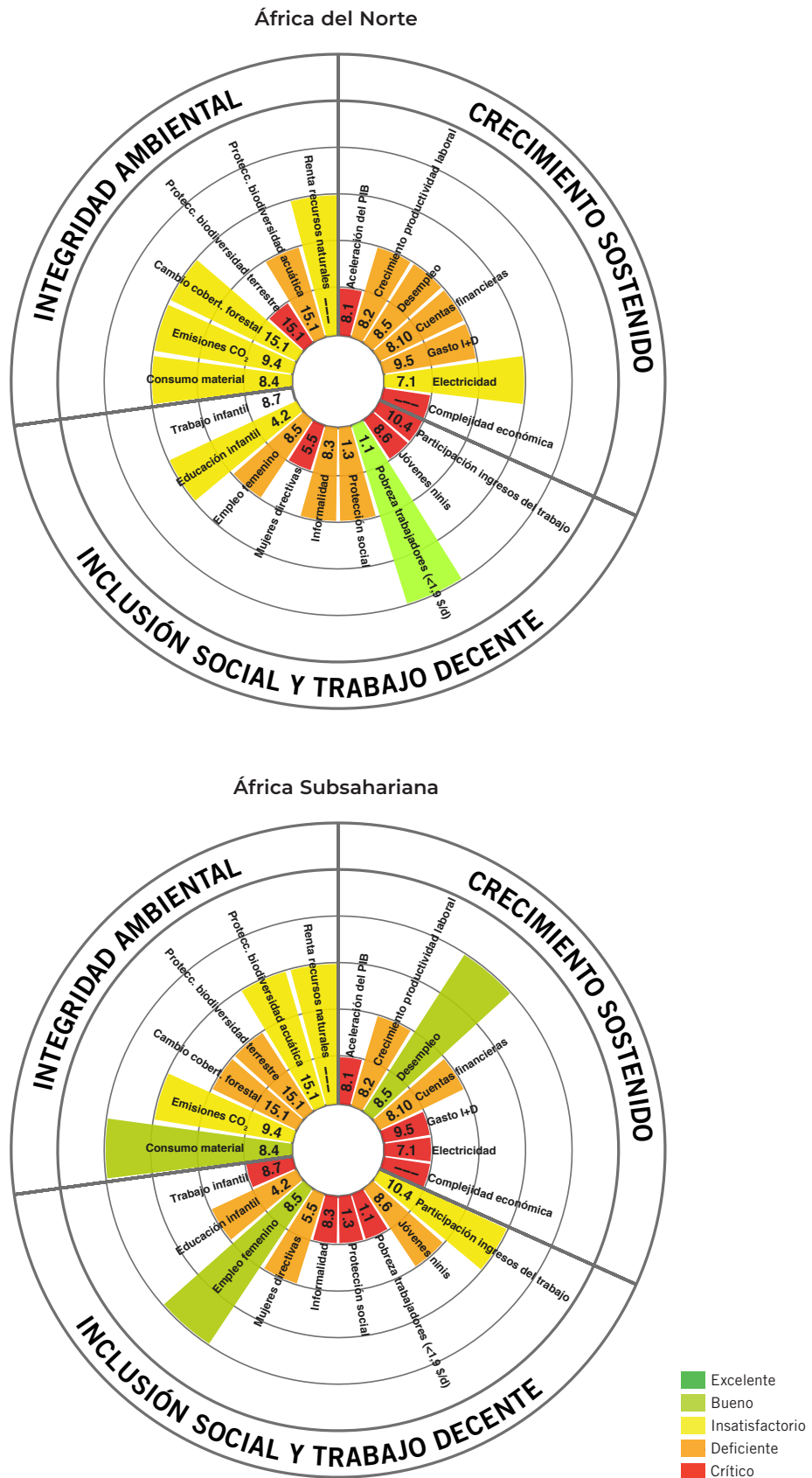


Nota: Los gráficos muestran el progreso por indicador y subregión, dividiendo los resultados en las tres dimensiones. Para ampliar esta información, véase el anexo III. El trabajo infantil y la protección social no se pueden evaluar en algunas subregiones debido a la falta de datos suficientes.

Fuente: Cálculos de la OIT.

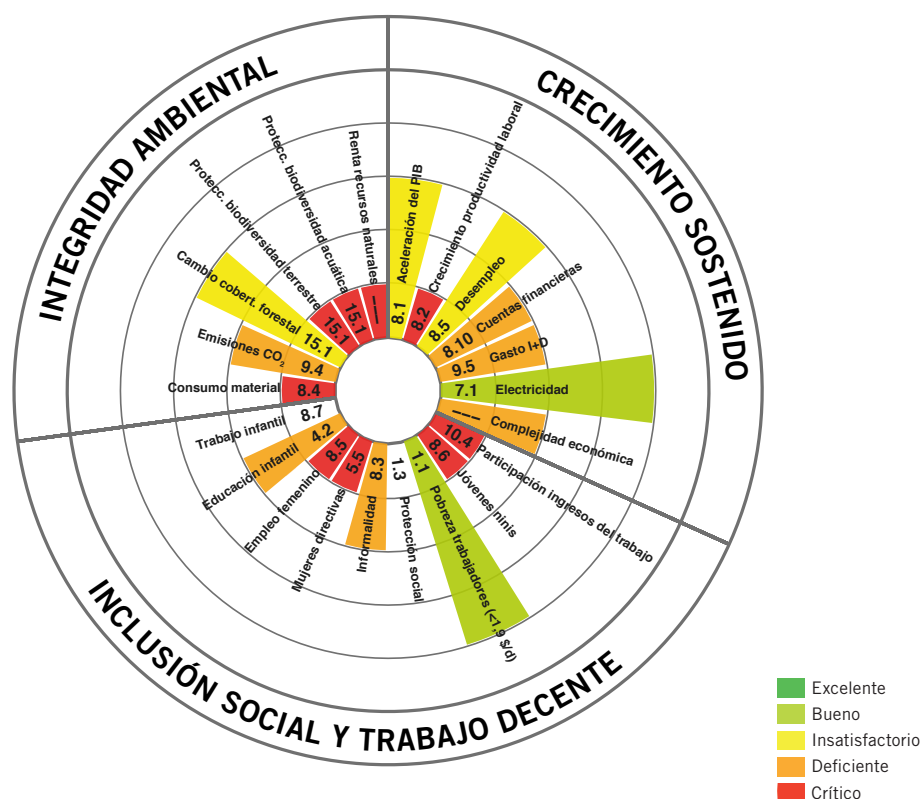
Gráfico 2.8. Resultados en las tres dimensiones del ODS 8 en África y los Estados Árabes

Panel A



Panel B

Estados Árabes



Nota: Los gráficos muestran el progreso por indicador y subregión, dividiendo los resultados en las tres dimensiones. Para ampliar esta información, véase el anexo III. El trabajo infantil y la protección social no se pueden evaluar en algunas subregiones debido a la falta de datos suficientes.

Fuente: Cálculos de la OIT.

Esta heterogeneidad estructural explica los avances deficientes o insatisfactorios de la subregión en cuanto a aceleración del PIB y complejidad económica. También explica en parte la razón por la que, como subregión, América Latina y el Caribe presenta niveles relativamente altos de informalidad en comparación con otras regiones de ingresos medianos. Pese a un período de formalización entre 2005 y 2015 (debido a una subida excepcional en el precio de los recursos naturales y el crecimiento económico, el crecimiento de las pequeñas empresas y las políticas destinadas a promover la formalización), sigue habiendo aproximadamente 140 millones de trabajadores en el empleo informal (OIT, 2016a).

Estas conclusiones sugieren que la subregión de América Latina y el Caribe debe aplicar una estrategia de aprendizaje social destinada a incrementar la capacidad de innovación y reforzar los sistemas de conocimientos y creencias (actitudes y mentalidades incluídas), además de fomentar instituciones que potencien la I+D, las nuevas tecnologías y la innovación para impulsar el crecimiento inclusivo y sostenido (Nübler, 2017). El alto porcentaje de jóvenes ninis es alarmante. Resulta un problema sobre todo entre las mujeres jóvenes, ya que casi una de cada tres mujeres se encuentra en esa situación. Del mismo modo, la baja complejidad económica y el gasto limitado en I+D de la región implican que trabajadores, empresarios y científicos tengan escasas oportunidades de adquirir experiencia con tecnologías avanzadas. Además, aunque los resultados en educación infantil aparezcan como

«excelentes» en el diagrama, los resultados de muchos de los países de América Latina y el Caribe en las pruebas estandarizadas del Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA) indican que la educación impartida en materias como matemáticas, lengua y ciencias suele ser poco adecuada (Breton y Canavire-Bacarreza, 2018).

Si pasamos a las cuatro subregiones de Asia y el Pacífico, vemos que, pese a que los niveles de avance son dispares, existen ciertas similitudes destacables (gráficos 2.7 y 2.9). Donde todas las subregiones muestran el mayor grado de avance es en la dimensión del crecimiento sostenido, en gran medida gracias a los buenos resultados en aceleración del PIB y crecimiento de la productividad laboral, que aparecen en verde claro u oscuro en todas las subregiones (excepto para aceleración del PIB en Asia Meridional). En cambio, los avances en los indicadores de inclusión social y trabajo decente difieren de manera considerable. Asia Meridional registra los peores resultados con los cuatro indicadores en estado «crítico». La subregión de Asia Central y la del Asia Sudoriental muestran en promedio avances mucho más sólidos en inclusión social y trabajo decente, a pesar de que sus resultados económicos son similares a los de Asia Meridional. Ese dato pone de relieve la necesidad urgente de intervenir con políticas en Asia Meridional para mejorar los resultados en la dimensión de inclusión social y trabajo decente.

Las cuatro subregiones de Asia y el Pacífico presentan resultados relativamente deficientes en los indicadores ambientales. La protección de la diversidad terrestre y acuática es deficiente o crítica en las cuatro subregiones, mientras que las emisiones de CO₂ se encuentran a un nivel crítico en Asia Oriental e insatisfactorio en las demás subregiones. Al mismo tiempo, el pétalo que representa la renta de recursos naturales es de color verde en las cuatro subregiones, lo que refleja que los países asiáticos tienen oportunidades de crecimiento muy limitadas por lo que respecta a la explotación de los recursos naturales proporcionados por el planeta. El panorama general que se desprende de los gráficos 2.7 y 2.9 es de un crecimiento económico sostenido relativamente sólido que aún no se ha traducido lo suficiente en inclusión social, trabajo decente e integridad ambiental. En Asia y el Pacífico en su conjunto, existe un desequilibrio considerable entre las tres dimensiones del ODS 8.

Las tres subregiones de África Subsahariana, África del Norte y los Estados Árabes presentan los peores resultados de las 11 subregiones en las dimensiones de crecimiento sostenido y de inclusión social y trabajo decente (gráfico 2.8). No obstante, una particularidad única de las dos subregiones africanas es el patrón de desequilibrio en los avances obtenidos, puesto que obtienen mejores resultados en los indicadores de integridad ambiental que en los indicadores de crecimiento sostenido y de inclusión social y trabajo decente. En particular, el diagrama para África Subsahariana presenta, sobre todo, pétalos amarillos y verdes, pero no rojos, en la dimensión de integridad ambiental. Los gobiernos de los países de esta subregión están designando grandes extensiones de tierra como parques nacionales para ayudar a proteger la vida salvaje del continente frente a la destrucción de sus hábitats. Además, estas zonas protegidas mejoran los medios de vida de las comunidades locales porque ayudan a sustentar la sanidad pública (por ejemplo, como fuente de hierbas medicinales), aumentan la disponibilidad de agua y proporcionan fuentes sostenibles de materias primas. Las zonas protegidas ayudan a preservar la biodiversidad y a mantener los recursos genéticos del planeta. Asimismo, desempeñan una función importante para el almacenamiento y la captura de carbono. De hecho, el Centro Mundial de Vigilancia de la Conservación del Programa de las

Naciones Unidas para el Medio Ambiente ha calculado que, como mínimo, el 15 por ciento del carbono mundial almacenado se encuentra ya en las zonas protegidas²⁷.

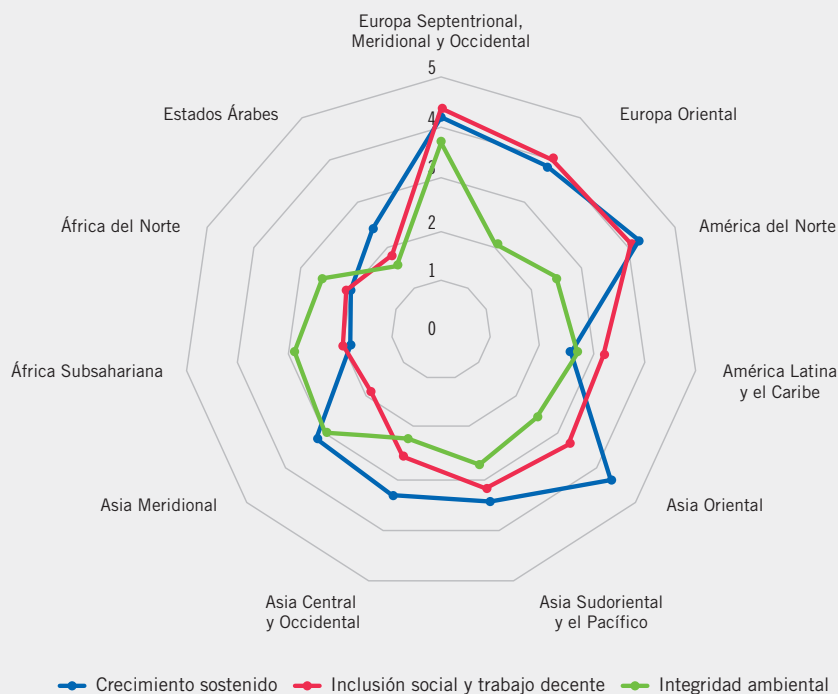
Con contadas excepciones, los avances en las dos dimensiones de crecimiento sostenido y de inclusión social y trabajo decente son críticos o deficientes en África Subsahariana y África del Norte. La mayoría de los países de estas subregiones presentan altos niveles de informalidad y niveles bajos de innovación tecnológica, productividad y complejidad de las estructuras de producción; además, muchos empleos ofrecen bajos ingresos y son muy vulnerables. El África Subsahariana en particular muestra resultados especialmente bajos en los indicadores de trabajo infantil, protección social, informalidad y pobreza de trabajadores. A consecuencia de los bajos niveles de industrialización e ingresos por hogar, la mayoría de los países de África Subsahariana y África del Norte presentan emisiones relativamente bajas de CO₂ y un consumo material reducido. El reto para estos países consiste en embarcarse en un proceso de transformación económica y social que produzca un crecimiento inclusivo y sostenido y que, al mismo tiempo, proteja la integridad ambiental. Todo el planeta puede beneficiarse en gran medida de las zonas protegidas de estas subregiones, por lo que la justicia y la equidad social imponen una obligación a los países desarrollados de prestar apoyo a los países de África Subsahariana y África del Norte para transformar con rapidez sus economías con el fin de alcanzar una alta productividad y un fuerte crecimiento del empleo y para desarrollar innovaciones y nuevas tecnologías que desvinculen este crecimiento de la degradación ambiental.

Por último, los Estados Árabes presentan en promedio resultados bajos en las metas de las tres dimensiones (gráfico 2.8, panel B, y gráfico 2.9). Además, se trata de la única subregión que registra resultados críticos en la dimensión de integridad ambiental. Muchos países de la subregión siguen dependiendo en gran medida de la explotación de sus recursos naturales, por lo que los Estados Árabes contribuyen muy poco a la estabilidad del sistema ecológico mundial. Las pautas de consumo se encuentran a un nivel crítico, los avances en emisiones de CO₂ son deficientes y la protección de la biodiversidad terrestre y acuática sigue en estado crítico. En ese sentido, la prosperidad económica de estos países procede en gran medida de la explotación de los recursos que ofrece el planeta, mientras que al mismo tiempo utilizan sin miramientos la naturaleza como sumidero para residuos y emisiones.

Los elevados niveles preexistentes de productividad laboral (vinculados a las reservas de petróleo de la subregión) contribuyeron a los resultados relativamente buenos en aceleración del PIB (aunque el promedio de la subregión sigue siendo insatisfactorio). Pese a que los Estados Árabes han experimentado un crecimiento positivo del PIB en los últimos años (Bahrein, Omán, Emiratos Árabes Unidos, Qatar, Líbano, Jordania y Territorio Palestino Ocupado), el crecimiento del PIB per cápita ha sido considerablemente más bajo que a mediados de la década de 2000. Los resultados muy deficientes en productividad laboral en el conjunto de la subregión, sumados al infradesarrollo de las instituciones del mercado laboral, significan que estos países no logran crear un número suficiente de empleos formales, productivos y con una remuneración adecuada para su población (véase también el capítulo 3). Los Estados Árabes registran los peores resultados generales en la dimensión de inclusión social y trabajo decente. De hecho, el acceso al trabajo decente es una de las prioridades más acuciantes para las poblaciones de estos países.

27. Centro Mundial de Vigilancia de la Conservación: «Mapping the world's special places», véase www.unep-wcmc.org/featured-projects/mapping-the-worlds-special-places (acceso el 1 de junio de 2019).

Gráfico 2.9. Promedio de las pautas de resultados a nivel subregional en cada una de las tres dimensiones del ODS 8



Nota: El gráfico muestra el promedio no ponderado de las calificaciones para los indicadores de las tres dimensiones del ODS 8 presentadas en los diagramas de área polar de los gráficos 2.6, 2.7 y 2.8.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en los gráficos 2.6, 2.7 y 2.8.

El desajuste entre la oferta y la demanda laboral en los Estados Árabes ha generado tasas de desempleo elevadas, con las mujeres y jóvenes como las personas más afectadas. Las mujeres de la subregión presentan tasas relativamente altas de rendimiento escolar, pero con índices muy bajos de participación en el mundo laboral. Las que logran acceder al mercado de trabajo tienen muchas más probabilidades que los hombres de verse abocados al desempleo. Además, los jóvenes, y en especial las mujeres jóvenes, carecen de acceso a oportunidades de trabajo decente, tal y como ponen de manifiesto las tasas de desempleo persistentemente altas. El incremento de los conflictos y la inestabilidad en algunos Estados Árabes ha sumido a los niños en una situación de vulnerabilidad y ha aumentado la prevalencia del trabajo infantil. Al igual que en África, la erradicación del trabajo infantil es fundamental para el desarrollo sostenible de los Estados Árabes. El compromiso para mantener el nivel de desarrollo del mundo árabe se refleja en parte en el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales. No obstante, sigue habiendo numerosas deficiencias en cuanto a marcos legislativos e institucionales y en la aplicación y el cumplimiento de normas. En algunos países se está prestando atención a la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores nacionales y migrantes.

El gráfico 2.9 presenta un resumen de las pautas de avance de las 11 subregiones a través del cálculo del resultado subregional medio para cada una de las tres

dimensiones. Las dos subregiones europeas y América del Norte muestran grandes avances en la dimensión de inclusión social y trabajo decente. Junto con Asia Oriental, presentan también buenos resultados en cuanto a crecimiento económico sostenido. A excepción de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, estas subregiones muestran el mayor desequilibrio entre esas dos dimensiones y la dimensión de la integridad ambiental. Por ejemplo, Europa Oriental registra los décimos peores resultados en integridad ambiental de las 11 subregiones, pese a tener una buena calificación en las otras dos dimensiones.

Asia Oriental y Asia Meridional destacan por su marcado desequilibrio entre los resultados relativamente buenos en crecimiento económico sostenido y los malos resultados en inclusión social y trabajo decente, lo que contrasta absolutamente con América Latina y el Caribe, donde lo que se observa es el desequilibrio opuesto. En África y en los Estados Árabes, el reto consiste en alcanzar un crecimiento económico sostenido junto con inclusión social y trabajo decente, manteniendo al mismo tiempo la integridad ambiental. Los Estados Árabes tienen que impulsar hacia arriba todo el sistema y encontrar un equilibrio entre las tres dimensiones.

Desde un punto de vista global, la dimensión de la integridad ambiental parece ser la que reclama con mayor urgencia la atención de los responsables de la formulación de políticas. Para conseguir avanzar contra el cambio climático, debemos transformar nuestras creencias compartidas y, en particular, nuestra visión del comportamiento de consumo. Se necesitan inversiones en ciencia y tecnologías verdes que ayuden a desvincular el crecimiento de la degradación del medio ambiente, así como un compromiso internacional de acelerar la aplicación de nuevas modalidades de producción económica beneficiosas tanto para los seres humanos como para el planeta y que aporten prosperidad en todos los frentes. En el capítulo siguiente se hace hincapié en la función vital del fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral y de las políticas adecuadas de desarrollo macroeconómico y local para catalizar los avances en las tres dimensiones de la Agenda 2030, con el ODS 8 como piedra angular.

3. UN MARCO INTEGRADO DE POLÍTICAS CON VISTAS A CONSEGUIR EL ODS 8

El empleo pleno y productivo y el trabajo decente se pueden conseguir con inversiones adecuadas, como se ha destacado en el reciente informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, *Trabajar para un futuro más prometedor* (OIT, 2019i). Estas inversiones dependerán de la existencia de políticas e instituciones coordinadas y asentadas en un marco normativo sólido, así como de mecanismos que apliquen esas políticas. En este capítulo se describe un marco de políticas que puede ser utilizado para conseguir el ODS 8.

Como se indica en el capítulo 2, el ODS 8 propone un plan novedoso y transformador que tiene por objeto crear empleos productivos, sostenibles y dignos para todas las mujeres y los hombres, así como los jóvenes. Las bajas tasas de desempleo que enmascaran la pobreza laboral, la informalidad, la inestabilidad laboral, la falta de protección y las condiciones de trabajo peligrosas no guardan relación con esta visión; como tampoco las actividades profesionales que perjudican al medio ambiente. Visto así, el empleo informal es consecuencia directa de que no haya suficientes oportunidades de empleo decente. Entre los jóvenes, las bajas tasas de desempleo pueden coexistir con las altas tasas de personas que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación, lo que refleja las barreras del mercado laboral y el desánimo a que se enfrenta ese grupo de población. Las desigualdades de género que persisten en el mercado laboral tampoco concuerdan con la visión del ODS 8. Por lo tanto, la consecución del ODS 8 estará subordinada a la existencia de un contrato social sólido basado en políticas firmes de creación de empleo, por una parte, y en normas del trabajo e instituciones del mercado laboral sólidas, por otra.

En el gráfico 3.1. se describe la evolución del ODS 8. El «modelo en espiral de políticas» del ODS 8 se basa en las normas internacionales del trabajo y en el marco de la OIT para el diseño de las políticas nacionales de empleo. Estas políticas plasman las condiciones para que se produzca un proceso dinámico acumulativo en ese modelo en espiral: a través del aumento de la demanda agregada y el crecimiento económico, junto con la innovación y la inclusión. Unas políticas macroeconómicas y sectoriales coherentes en favor del empleo, respaldadas con medidas en esferas como los salarios, las competencias, la tecnología y la innovación, permiten a las sociedades avanzar hacia el empleo pleno y productivo y el trabajo decente. Estas políticas pueden aumentar la productividad (8.2, 8.9) además del empleo (8.5, 8.6), los ingresos provenientes del trabajo (10.4) y el crecimiento económico (8.1), al mismo tiempo que reducen la informalidad (8.3). También deben ser compatibles con las políticas medioambientales que mejoran la eficiencia de los recursos y desvinculan el crecimiento económico de la degradación medioambiental (8.4). El

marco de políticas del ODS 8, combinado con mecanismos institucionales que, de conformidad con las normas internacionales del trabajo, garantizan la salud y la seguridad en el trabajo, protegen los derechos del trabajo (8.7, 8.8), proporcionan protección social para todos (1.3) y promueven la igualdad de género (8.5.1), está plenamente en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT.

Esta combinación de políticas, cuyo contenido variará evidentemente en función de cada país, ha sido concebida para estimular la economía (8.1) a través del crecimiento de los salarios y los ingresos, y así impulsar el consumo, la producción y la inversión sostenibles (y, de este modo, también la demanda agregada), lo que, a su vez, creará más empleos decentes (8.5, 8.6). Por el contrario, la persistente falta de oportunidades de trabajo decente, la alta proporción de empleo informal y los bajos niveles salariales y de ingresos desmoralizan a los trabajadores, en particular a los jóvenes. Estas condiciones adversas también reducen la participación del trabajo en los ingresos, lo que, unido a niveles más bajos de consumo de bienes y servicios para la mayoría, empeora la calidad de vida y frena la creación de empleo. Para que el modelo en espiral de políticas tenga un efecto positivo al alza, será necesario instaurar mecanismos eficaces de diálogo social y de aplicación y control de las políticas de empleo.

En las tres secciones del presente capítulo se describe el marco integrado de políticas para conseguir el ODS 8. En la primera sección se abordan los elementos que deberían figurar en las políticas nacionales de empleo destinadas a crear empleo pleno y productivo y trabajo decente con el fin de lograr un crecimiento inclusivo,

Gráfico 3.1. El «modelo en espiral de políticas» para conseguir el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8



sostenido y sostenible. En la segunda sección se describen las normas del trabajo y las instituciones del mercado laboral que son necesarias para lograr la inclusión, la protección y la equidad en el mundo del trabajo. Este marco integrado es fruto del diálogo social, las alianzas, el fortalecimiento de la capacidad nacional y unos mecanismos sólidos de control, como se explica en la tercera y última sección.

3.1. Políticas nacionales de empleo encaminadas a lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, sin olvidar a los jóvenes

El marco general de políticas de empleo de la OIT, basado en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), propone directrices para la elaboración de políticas nacionales de empleo y estrategias para el empleo de los jóvenes. El indicador asociado a la meta 8.b se refiere expresamente a que se necesita una «estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes», como «estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo». Durante los últimos quince años casi se ha triplicado el número de países que han elaborado políticas nacionales de empleo, y en tres cuartas partes de las políticas elaboradas desde 2015 se hace referencia al ODS 8 (véase el recuadro 3.1; véase también OIT, de próxima publicación).

Las políticas nacionales de empleo y las estrategias para el empleo de los jóvenes exponen una visión coherente del desarrollo basado en un enfoque «pangubernamental» y en el diálogo social, que agrupa a los diferentes ministerios competentes y a otras partes interesadas en consultas y comités interministeriales tripartitos (véase el recuadro 3.2). Estas políticas engloban políticas económicas, sociales y del mercado laboral concretas que inciden tanto en la cantidad como en la calidad del empleo, así como en la oferta y la demanda de mano de obra.

En esta sección se detallan importantes características de las políticas nacionales de empleo. Entre ellas figuran las políticas macroeconómicas que fomentan el empleo

Recuadro 3.1. El indicador 8.b.1 del Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre el empleo de los jóvenes

La meta 8.b de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible dice: «De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo». El indicador asociado a esta meta presupone la «[e]xistencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo».

La metodología de este indicador fue adoptada en la 20.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en octubre de 2018. En consecuencia, se elevó el indicador al nivel II. La OIT está utilizando una encuesta para recopilar información actualizada sobre este indicador en sus 187 Estados Miembros. En la encuesta figuran preguntas relacionadas con la combinación de políticas utilizadas para promover el empleo de los jóvenes a escala nacional, y también preguntas sobre el grado de «puesta en marcha» en términos de asignación de recursos, aplicación y efectos. La OIT informará sobre los datos recopilados a través de la encuesta en el primer trimestre de 2020.

Recuadro 3.2. La Estrategia Nacional de Empleo de Marruecos

En 2015, el Gobierno de Marruecos adoptó una Estrategia Nacional de Empleo (ENE) para el período 2015-2025 basada en un marco general de la política nacional de empleo, elaborado por el Ministerio de Empleo y Formación Profesional en consulta con la OIT. Esta estrategia está dirigida a los jóvenes graduados y los grupos vulnerables (entre ellos, las mujeres inactivas, los trabajadores poco cualificados, los trabajadores informales y rurales y los migrantes). El Gobierno también estableció un marco institucional integrado por organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras partes interesadas para coordinar y aplicar la ENE a escala nacional y regional. Un aspecto importante de la ENE es su enfoque regional. La OIT apoyó la elaboración de planes regionales de empleo en tres regiones piloto (Rabat-Salé-Kénitra, Tánger-Tetuán-Al Hoceïma y Souss Massa) sobre la base de diagnósticos de empleo realizados por las principales partes interesadas. Los participantes en estos planes piloto consiguieron identificar varios desafíos, contribuyendo así a las posteriores negociaciones y consultas tripartitas entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estos planes regionales de empleo ofrecen nuevas soluciones para los contextos locales en el marco de la ENE.

y las políticas sectoriales de transformación estructural, así como las políticas de apoyo al desarrollo de un sector empresarial privado dinámico. Es esencial que se apliquen políticas salariales inclusivas, que combinen los salarios mínimos y la negociación colectiva, con el fin de asegurar que el crecimiento de los salarios reales concuerde con el crecimiento compartido de la productividad. Por lo que respecta a la oferta, es esencial que se fortalezca la capacidad con políticas de desarrollo de las competencias profesionales y de aprendizaje permanente para que los países avancen hacia una producción con un mayor valor añadido. Por ese motivo se tendrán que adoptar políticas activas del mercado de trabajo que apoyen la adecuación entre la oferta y la demanda en las transiciones en el mercado de trabajo, que, simultáneamente, funcionen como políticas de estabilización anticíclicas. Las políticas, tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, deberían prever la posibilidad de que se produzcan transiciones entre empleos en todas las etapas vitales de un trabajador. También deberían comprender metas por edades concretas, porque, por un lado, el reto de poner fin al desempleo juvenil sigue siendo tan urgente como siempre y, por otra parte, el envejecimiento de la mano de obra suscita nuevas preocupaciones sobre cómo ofrecer trabajo decente a las generaciones de edad avanzada. También es necesario abordar de manera expresa las dimensiones de género del empleo en todo el espectro de políticas. Como consecuencia de la evolución de los mercados laborales en los últimos años, las políticas y las estrategias de empleo se están convirtiendo en un medio importante para abordar cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo, como los empleos «verdes», las cuestiones demográficas (entre ellas, la migración) y las formas atípicas de empleo (véase el recuadro 3.2 sobre Marruecos).

Políticas macroeconómicas para lograr el empleo pleno y productivo

Las políticas macroeconómicas deben estar concebidas con el objetivo expreso de apoyar la creación de empleo. En los últimos decenios, el principal objetivo de la formulación de políticas macroeconómicas ha sido frenar la inflación, y se ha prestado poca atención al fomento del empleo. Sin embargo, las autoridades presupuestarias, los bancos centrales y los bancos nacionales de desarrollo (cuando existen) disponen de una serie de instrumentos de política que pueden utilizar

para fomentar la inversión empresarial, la innovación y la creación de empleo. La consecución del ODS 8 depende del desarrollo de la capacidad institucional para gestionar la demanda agregada a lo largo del ciclo económico, la adopción de sistemas generales de impuestos progresivos y una intermediación financiera transparente y bien regulada que apoye a los sectores productivos de la economía.

Aunque la mayoría de los estudios que han señalado los efectos positivos que tiene la política fiscal en la promoción del crecimiento inclusivo basan sus conclusiones en los resultados obtenidos por los países de altos ingresos, también se puede aplicar su razonamiento a los países emergentes y en desarrollo, a pesar de que en estos países hay menos margen fiscal. Los multiplicadores suelen ser más pequeños en las economías emergentes que en las avanzadas (Hory, 2016), pero su naturaleza sigue siendo la misma (Saraceno, 2017). Existen bastantes datos sobre el papel constructivo que puede tener una política fiscal expansionista en la mitigación, e incluso en la reversión, de las caídas del PIB real inducidas por la crisis (por ejemplo, las medidas fiscales anticíclicas adoptadas en China, República de Corea y Turquía tras la crisis de 2008), lo que pone en tela de juicio las virtudes tan alabadas de la austeridad presupuestaria (OIT, 2013a; FMI, 2017).

Muchos países han ampliado su margen fiscal en los sistemas de protección social a través de diferentes medidas, como los impuestos progresivos sobre las ventas en Maldivas y Ghana (Ortiz, Cummins y Karunanethy, 2017). Las políticas fiscales, como por ejemplo los impuestos ecológicos claramente encaminados a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, pueden apoyar la creación de empleos verdes. Por ejemplo, en China se crearon 5 millones de puestos de trabajo a través de sus planes de estímulo de la economía verde (OIT, 2013b). La exitosa experiencia de Portugal con las políticas macroeconómicas de ajustes y recuperación demuestra que existe una alternativa a la austeridad (véase el recuadro 3.3).

Las políticas monetaria y cambiaria también son elementos importantes de un marco macroeconómico que fomenta el empleo. Además de la estabilidad de precios, uno de los objetivos de la política monetaria para aumentar las expectativas públicas de crecimiento económico y del empleo puede ser el pleno empleo. Este

Recuadro 3.3. Políticas macroeconómicas de ajustes y recuperación en Portugal: una alternativa a la austeridad

Al igual que otros países de Europa, Portugal ha atravesado dos terribles crisis económicas en el último decenio, pero la producción y el empleo se están recuperando con un vigor sorprendente. A diferencia de Grecia —donde los principales ingredientes del programa de ajustes fueron una política rápida de reducción del déficit, la desregulación del mercado laboral y la compresión salarial—, Portugal pudo poner a prueba una receta más innovadora. El catalizador de la enérgica y rápida recuperación del país fueron unas políticas macroeconómicas favorables al empleo, tanto en el plano europeo, gracias a la expansión monetaria del Banco Central Europeo, como en el plano nacional, gracias a una orientación presupuestaria anticíclica que entrañó una gestión prudente del gasto público para respaldar la demanda nacional, el aumento de los ingresos fiscales, la adopción de políticas de protección social y la aprobación legal de aumentos periódicos no convencionales del salario mínimo durante un período de cinco años. Las reformas empresariales y laborales, la inversión sostenida en educación e infraestructura, y las mejoras en la administración pública facilitaron el auge del turismo y el fuerte crecimiento de las exportaciones de productos manufacturados.

es uno de los objetivos del Sistema de la Reserva Federal de los Estados Unidos desde 1978. En 2018, se modificó el mandato del Banco de Reserva de Nueva Zelanda para que abarcara «el máximo empleo sostenible» además de la estabilidad de los precios. Unos tipos de cambio estables y competitivos también pueden ser importantes para respaldar la diversificación económica (meta 8.2) y gestionar las oscilaciones cíclicas en los flujos de capital. Un marco cambiario de este tipo puede apoyar el desarrollo del sector de bienes comercializables no relacionado con los recursos (la agricultura y la manufactura), así como de los sectores que tienen importantes «efectos de incidencia indirecta del aprendizaje», que dan lugar a la difusión de nuevas tecnologías (Guzmán, Ocampo y Stiglitz, 2018; véase también el capítulo 2). La creación de puestos de trabajo también depende de la adopción de estrategias de inversión intensiva en empleo, junto con el aumento del impacto del comercio en el empleo.

Políticas sectoriales para conseguir la transformación estructural, la sostenibilidad del medio ambiente y el crecimiento de la productividad

El crecimiento de la productividad es esencial para avanzar hacia la consecución del ODS 8 (en concreto, la meta 8.2) y es compatible con niveles más altos de empleo en el plano macroeconómico²⁸. Las políticas sectoriales pueden contribuir a lograr este doble objetivo de mayor productividad y más puestos de trabajo al facilitar el desplazamiento del empleo y la producción hacia sectores más productivos. Esta transición debería dar lugar a un aumento de los ingresos y a la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que los beneficios se distribuyan de manera equitativa. Sin embargo, para llevar a cabo el cambio estructural será necesario tener una perspectiva integrada de las políticas, que abarque tanto las políticas «horizontales» (las que comprenden diversos ámbitos como el nivel macroeconómico, las empresas y el comercio) como las «verticales» (las que se centran en sectores concretos).

Las políticas de transformación estructural deberán tener en cuenta las variaciones en la medida en que el crecimiento económico se ha traducido en una mayor productividad o más ingresos a lo largo del tiempo y entre sectores (véase también el capítulo 2). Es esencial tener en cuenta la etapa de desarrollo en la que se encuentra un país (y la vía de desarrollo seguida): en concreto, si se puede definir el país como predominantemente agrario, si se encuentra en una etapa de industrialización temprana o media, si está experimentando una desindustrialización prematura, o si ya ha llegado a una etapa madura posterior a la industrialización (véase el recuadro 3.4).

En muchos países de bajos ingresos, la mano de obra ha pasado de la agricultura de baja productividad a los servicios de baja productividad, a menudo en la economía informal, junto con una escasa o nula actividad industrial. Por lo tanto, es muy importante que se identifiquen las oportunidades en el sector manufacturero (especialmente en el sector de la artesanía, que es una valiosa fuente de competencias) y de los nuevos servicios con el fin de absorber a los trabajadores que abandonan la agricultura y otros sectores intensivos en recursos, así como para aumentar la

²⁸. Sin embargo, a nivel de las microempresas o de las empresas, podría haber compensaciones a corto plazo entre el empleo y la productividad.

Recuadro 3.4. La transformación estructural en Uganda

Uganda ha adoptado muchas medidas para impulsar el desarrollo del sector privado, pero ha tenido poco éxito en la promoción de la transformación estructural. En un reciente «análisis de diagnóstico del empleo» realizado por el Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social se constató que el número de empleos estaba aumentando principalmente en actividades de baja productividad a pequeña escala en la agricultura y el comercio, pero que estaba disminuyendo en la industria manufacturera y otros sectores de mayor productividad. Ahora que el país empieza a elaborar un ambicioso programa de empleo nacional y a desarrollar su tercer Plan Nacional de Desarrollo, uno de sus principales objetivos es identificar los sectores con un alto potencial de creación de empleo productivo.

Fuente: Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, Uganda (2018).

productividad. Esto también ayudaría a asegurar que se realicen las inversiones adecuadas en el desarrollo de sectores prometedores, entre ellos los sectores de la economía verde. Las zonas rurales todavía presentan muchos problemas que dificultan el progreso hacia el ODS 8, como el empleo de baja productividad, el empleo informal y la pobreza de los trabajadores. Por consiguiente, es necesario mejorar la productividad de la agricultura (por ejemplo, con la agricultura de conservación) e invertir en empleo rural no agrícola. La promoción de la industrialización rural puede ayudar a aumentar los ingresos y la calidad de vida en las zonas rurales (véase el recuadro 3.5).

El crecimiento de determinados sectores también depende de las políticas que se adopten en materia de competencias y formación articuladas con las prioridades sectoriales. Entre estas políticas figuran la evaluación de las necesidades en materia de competencias, la elaboración de las correspondientes normas sobre competencias o planes de estudios, y la impartición de programas de formación. Estos enfoques sectoriales cada vez son más populares para superar las limitaciones de los enfoques centralizados del desarrollo de competencias. En particular, pueden ayudar a abordar la falta de conexión entre la capacitación profesional y las necesidades del mercado (véase la subsección «Políticas para fomentar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente» más adelante). El reconocimiento de las

Recuadro 3.5. El camino hacia el empleo ordinario en China

En China, el empleo ordinario creció, pasando del 44 por ciento en 2000 al 65 por ciento en 2012, según un estudio realizado para la OIT (Majid, 2015), como consecuencia de una estrategia de industrialización (que también abarcaba el sector no agrícola en forma de empresas de municipios y aldeas) que dio lugar a un rápido desplazamiento de la mano de obra de la agricultura a actividades no agrícolas dentro de las zonas rurales, a la migración a las zonas urbanas y también a transformaciones dentro de las zonas urbanas.

La cuota de empleo de las empresas formales emergentes en las zonas urbanas aumentó, pasando del 1 al 30 por ciento, mientras que la de las microempresas y las pequeñas empresas aumentó al 40 por ciento (desde un punto de partida por debajo del 5 por ciento). El empleo formal tradicional todavía representaba el 30 por ciento restante (aunque en 1990 la cuota era del 95 por ciento). Este ejemplo muestra que el empleo ordinario aumenta cuando el objetivo de crecimiento integra de manera expresa un objetivo de empleo en la estrategia de desarrollo de un país.

Fuente: Majid (2015).

competencias de los migrantes es particularmente importante en este contexto, ya que la infrautilización de sus competencias en los países de destino contribuye al «desaprovechamiento de cerebros». Además, los trabajadores migrantes poco cualificados son más vulnerables a los abusos (Sparreboom y Tarvid, 2017). Para hacer frente a todos estos problemas, es necesario mejorar el acceso de los migrantes a la educación y la formación, armonizar las normas educativas y ocupacionales, y aumentar el reconocimiento bilateral de cualificaciones mediante acuerdos de reconocimiento mutuo (véase OIT, 2017e).

El proceso de transformación estructural impulsado por las políticas sectoriales brinda a los países la oportunidad de reducir la informalidad (indicador 8.3.1). En particular, puede facilitar la transición a la formalidad de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas en los países en desarrollo.

Desarrollo empresarial para respaldar la creación de empleos verdes y sostenibles

Las empresas del sector privado son la principal fuente de crecimiento económico y empleo. También pueden desempeñar un papel esencial en la transición hacia economías ecológicas, eficientes en el uso de los recursos y respetuosas con el clima. La adopción de prácticas de producción sostenible, como la mejora de la eficiencia energética y los cambios en la combinación de fuentes de energía, crea empleos decentes (véase el recuadro 3.6). La OIT estima que con la adopción de prácticas sostenibles se podría conseguir un aumento neto de cerca de 18 millones de puestos de trabajo en todo el mundo (OIT, 2018f). También existen muchas oportunidades para el empleo directo y el crecimiento de la productividad en las industrias verdes. Si bien es cierto que es muy importante aumentar la participación de la industria en el empleo total para crear externalidades positivas, así como una mayor productividad, también es muy importante hacerlo de manera inclusiva y sostenible (meta 9.2). Para ello se tendrán que utilizar los recursos con mayor

Recuadro 3.6. Desarrollo de empresas e iniciativas empresariales «verdes»: ejemplos de una muestra de países

En Filipinas, la Ley de Empleos Verdes (2016) prevé exenciones fiscales para las empresas que incurren en gastos relacionados con la inversión en tecnología verde y en la formación del personal en técnicas ecológicas. El proyecto de la OIT «Greener Business Asia», aplicado de 2009 a 2014, tenía por objeto promover los recursos y la eficiencia energética, en particular en la industria del turismo. Con este proyecto se ha demostrado que es posible reducir los costos y aumentar los beneficios de los hoteles a través de la participación del personal en estas iniciativas y de la formación del personal, y mediante la inversión en tecnología y prácticas empresariales verdes. En Kenya, Uganda y República Unida de Tanzania, el programa de formación de la OIT «Inicie y mejore su empresa de construcción verde» consiguió que la creación de empresas verdes se convirtiera en la opción profesional más popular y creó más de 20000 oportunidades de emprendimiento para los jóvenes entre 2010 y 2015. En Zambia, un programa de la iniciativa Una ONU dirigido por la OIT que abarca el período 2012-2018 promovió el desarrollo de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las cadenas de valor como parte de la expansión del sector de la construcción verde. Gracias al programa se crearon más de 5000 puestos de trabajo a través del perfeccionamiento de las competencias, el acceso a recursos financieros y el fomento de la adopción de tecnologías nuevas, locales y verdes por parte de las mipymes (por ejemplo, bloques de tierra comprimida, calentadores de agua solares, paneles fotovoltaicos, tanques de recogida de agua y soluciones perfeccionadas de cocina ecológica).

eficacia y se tendrá que promover la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales (meta 9.4) (véase también el capítulo 2).

Para apoyar a las empresas sostenibles, hay varios ámbitos políticos fundamentales a los que se debe prestar especial atención:

- la creación de un entorno propicio que incluya el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de empleadores y los sindicatos para participar en la formulación de políticas y en las reformas del entorno empresarial;
- el desarrollo de la iniciativa y las competencias empresariales, haciendo hincapié en aprovechar el potencial de emprendimiento de las mujeres y los jóvenes;
- el perfeccionamiento de los marcos jurídicos, la productividad y las condiciones de trabajo de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y las empresas en el marco más amplio de la economía social y solidaria;
- la facilitación del acceso a los servicios financieros, prestándose especial atención a la inclusión financiera de las microempresas, las pequeñas y medianas empresas y las familias «no bancarizadas»;
- la promoción del desarrollo empresarial con enfoques de cadena de valor y mediante la facilitación de vínculos entre los proveedores más pequeños y las empresas multinacionales en las cadenas de valor nacionales y mundiales, prestándose especial atención a los empleos seguros (sobre la base, por ejemplo, de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT);
- la vinculación de las empresas a los servicios del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, los regímenes de seguridad social y los pisos de protección social;
- el desbloqueo del potencial de las empresas para crear puestos de trabajo y hacerse ecológicas.

Políticas salariales inclusivas

Para conseguir el ODS 8 es esencial estimular la economía con el crecimiento de los ingresos y los salarios. Sin embargo, en muchos países, el crecimiento de los salarios ha ido a la zaga del crecimiento de la productividad laboral, y la proporción de los ingresos generados por el trabajo ha disminuido en los últimos decenios (véase el capítulo 2). La aplicación de políticas salariales eficaces y sostenibles tiene varias ventajas. En primer lugar, esas políticas pueden contribuir a establecer una pauta de crecimiento económico sostenido, basado en el aumento progresivo del consumo nacional por parte de los grupos de ingresos bajos y medios, para así impulsar la inversión a largo plazo y la demanda agregada general. En segundo lugar, pueden promover la cohesión y la movilidad social, haciendo que un amplio segmento de la sociedad sienta como propio el éxito económico del país. En tercer lugar, la reducción de las desigualdades en el mercado laboral (entre los trabajadores con salarios bajos y los trabajadores con salarios altos, así como entre los trabajadores y las trabajadoras) reduce la presión de la redistribución a través de medidas fiscales, lo cual, a su vez, puede relajar la presión sobre los presupuestos del Estado.

Los salarios mínimos son una parte fundamental de esas políticas, como se reconoce en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). El análisis

revela que cuando el salario mínimo es suficiente y razonable, los efectos adversos en el empleo son poco importantes o inexistentes.

En muchos países se utiliza la negociación colectiva para establecer normas mínimas y también para fijar salarios por encima del salario mínimo vigente. De esta forma, los convenios colectivos contribuyen a garantizar que una parte justa de las ganancias de valor añadido y del aumento de la productividad vaya a parar a manos de los trabajadores y sus familias (Grimshaw, 2013). El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ha guiado durante setenta años a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la concepción, el desarrollo y la utilización de los mecanismos de negociación colectiva. Si bien es cierto que el grado de inclusión de esos mecanismos varía considerablemente de un país a otro, los gobiernos pueden adoptar medidas de política para extender la aplicación de los convenios colectivos a los no firmantes, reforzando así los efectos de promoción de la equidad que tiene la negociación colectiva (Hayter y Visser, 2018).

Igualmente, se deberán adoptar políticas salariales —como una legislación sobre igualdad de remuneración y medidas encaminadas a promover la transparencia salarial— para reducir y, en última instancia, eliminar la brecha salarial de género (indicador 8.5.1). En muchos países están vigentes desde hace mucho tiempo disposiciones legales en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Sin embargo, es evidente que sigue siendo necesario adoptar otras medidas para reducir más rápidamente la brecha salarial de género, como las destinadas a poner fin a la segregación por sexos en los distintos empleos y sectores (OIT, 2019j). El establecimiento de salarios mínimos y su incremento en términos reales también contribuye a salvar la brecha salarial de género (Grimshaw, 2013). Otras políticas pertinentes son las medidas voluntarias, como las etiquetas de igualdad concedidas a las empresas que tienen paridad de género en la remuneración, los planes de acción basados en las empresas y la pertenencia a la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial promovida por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE.

Políticas activas del mercado de trabajo

Entre las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) figuran la demanda y la oferta, así como instrumentos de intermediación. Estas políticas promueven la inclusión de los grupos desfavorecidos y vulnerables, como los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación, los trabajadores rurales, los desempleados de larga duración y los trabajadores desplazados como consecuencia de la transformación estructural y la degradación ambiental. También sirven para facilitar la transición de la escuela al trabajo, los ajustes del mercado laboral y la movilidad, sobre todo durante las crisis económicas. Las políticas activas del mercado de trabajo son importantes para garantizar que pueda realizarse la promesa de los ODS de «no dejar a nadie atrás».

Los países aplican las PAMT durante las épocas de recesión y para resolver problemas estructurales del mercado de trabajo, en particular los relacionados con las continuas transiciones a las que se enfrentan los trabajadores a lo largo de su vida. En su conjunto, las PAMT estimulan el crecimiento del empleo al mismo tiempo que aumentan la productividad de la mano de obra. Por ejemplo, la Garantía Juvenil de la Unión Europea, puesta en marcha en 2013, combina medidas del lado de la

oferta y de la demanda concebidas para reducir la cuota de personas que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación en la Unión Europea.

La eficacia de las PAMT depende de varios factores, entre ellos su diseño, el tipo de medidas de que se trate, la población destinataria y las características de su aplicación:

1. Una financiación adecuada y sostenida para la gestión de las PAMT aumenta su eficacia a nivel macroeconómico, especialmente en el caso de las políticas destinadas a los grupos vulnerables. Según las estimaciones de la OIT y la OCDE, los países desarrollados podrían aumentar el empleo en casi 4 millones si duplicaran el gasto en PAMT, y un aumento del 1 por ciento en el gasto en PAMT (medido como porcentaje del PIB) reduciría el desempleo en un 2 por ciento (OIT, 2014).
2. Las PAMT que abordan de manera equilibrada los aspectos de la oferta y la demanda del mercado de trabajo tienen más éxito en cuanto a los resultados en materia de empleo. Varios estudios²⁹ indican, por ejemplo, que la capacitación profesional y la promoción de la iniciativa empresarial tienen resultados positivos para los jóvenes cuando se combinan con políticas en materia de demanda, por ejemplo, los incentivos a los empleadores y las subvenciones al empleo.
3. La promoción de la colaboración entre los servicios públicos de empleo y otros organismos públicos y privados puede tener resultados positivos en los países desarrollados, y puede ser particularmente útil en los países en desarrollo, donde la capacidad de los servicios públicos de empleo suele ser insuficiente.
4. El uso de la tecnología debería ser optimizado para mejorar los servicios y generar innovación. Algunos países desarrollados (por ejemplo, Bélgica) han adoptado un enfoque en torno a «lo digital, primero» para personalizar los canales de servicio, han suscrito acuerdos innovadores de creación conjunta para los servicios y los usuarios y han aprovechado la inteligencia artificial y el «aprendizaje profundo» para aplicar la adecuación automatizada entre la demanda y la oferta de empleo, la adecuación basada en las competencias y la elaboración de perfiles predictiva. Los países en desarrollo también pueden utilizar la tecnología para llevar a cabo mejoras radicales en la prestación de sus servicios. Por ejemplo, el Servicio Nacional de Trayectorias Profesionales de la India está anclado en un portal nacional que agrupa a todas las partes interesadas más importantes de los sectores público, privado y el tercer sector.
5. Los países en desarrollo deberían estar dispuestos a probar sin solución de continuidad nuevas PAMT y a evaluar su eficacia³⁰.

Los programas públicos de empleo suelen ser utilizados para aumentar la demanda agregada de mano de obra en contextos en los que los mercados no crean el empleo productivo necesario, o en los que simplemente no hay suficientes puestos

29. Véase, por ejemplo, Kluve *et al.* (2019). En el caso de África, Paşalı (2015) constató que los programas de capacitación profesional por sí solos rara vez tenían efectos positivos e importantes en el mercado laboral, y que debían ser combinados con otras PAMT, como el acceso a recursos financieros y el apoyo a la actividad por cuenta propia.

30. Para obtener más información sobre la eficacia de las PAMT en función del tipo de política, los destinatarios y el diseño, véase Escudero *et al.* (2019) y OIT (2016a). Los servicios de empleo son baratos y eficaces a corto plazo, mientras que la formación es eficaz a largo plazo (sobre todo como consecuencia de los efectos de retardo y de cerrojo). Cuando están bien concebidos y se determina debidamente quiénes son sus destinatarios, el trabajo por cuenta propia y los programas de ayudas al empleo pueden promover el empleo y mejorar el desempeño de las empresas. La creación directa de empleo a través de programas públicos ha contribuido en gran medida a reducir la pobreza en los países en desarrollo y a mantener una oferta efectiva de mano de obra. También puede contribuir al desarrollo de competencias y a la asistencia en la búsqueda de empleo, al mismo tiempo que podría mejorar la salud y las competencias de los participantes, y mejorar la competitividad del sector privado.

Recuadro 3.7. El Programa Ampliado de Obras Públicas de Sudáfrica facilita el trabajo decente sostenible

El Programa Ampliado de Obras Públicas de Sudáfrica, respaldado por la OIT, es un programa de varias fases que ofrece infraestructura y servicios públicos en varios sectores. Durante su tercera fase, actualmente en curso, ha creado cerca de 4,5 millones de puestos de trabajo hasta la fecha. El Programa Ampliado de Obras Públicas cuenta con el apoyo del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC), creado en 1994 y que agrupa a representantes del Gobierno, de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores y comunitarias a fin de facilitar la cooperación en cuestiones económicas, laborales y de desarrollo. El diálogo social facilitado por el NEDLAC se utilizó para diseñar el Programa Ampliado de Obras Públicas, que también se basa en una Decisión Ministerial y un Código de Buenas Prácticas que especifican las condiciones mínimas de trabajo que deben aplicarse en todos los programas de obras públicas en Sudáfrica, como un salario mínimo que se ajuste anualmente sobre la base del índice oficial de inflación.

de trabajo en el sector formal. En las economías en desarrollo en particular estos programas pueden acelerar el logro de las metas de creación de empleo del ODS 8. Al mismo tiempo, pueden ser utilizados para respaldar el desarrollo económico local, las estrategias sectoriales y las políticas que apoyan la transición a la formalidad, así como para ampliar la protección social en los países en los que los correspondientes sistemas siguen siendo débiles. La mejor manera de dar forma a estos programas es a través del diálogo social en las instituciones «tripartitas plus», para conseguir acuerdos marco negociados sobre las condiciones en las que deben emplearse las personas, las comunidades y las empresas (véase el recuadro 3.7).

Políticas para fomentar el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente

Dado que el mundo del trabajo está cambiando muy rápidamente, y también en vista de la naturaleza transformadora del proceso de desarrollo sostenible, la concentración de competencias que se consigue con la educación y la formación iniciales es claramente insuficiente. Los futuros puestos de trabajo cada vez dependerán más del aprendizaje permanente, que permite a las personas adquirir nuevas competencias y mejorar las existentes a lo largo de toda su vida. Las políticas de desarrollo de competencias son un componente importante de todo marco general de políticas para lograr los ODS.

Las competencias son un «amortiguador» que ayuda a los trabajadores y a las empresas a gestionar los posibles efectos negativos que conlleva la reasignación de mano de obra entre sectores y ocupaciones. También funcionan como «facilitadoras» del progreso tecnológico y la innovación, impulsando así la transformación estructural productiva (OCDE y OIT, 2019).

Las políticas de desarrollo de competencias destinadas a esos grupos de trabajadores desfavorecidos pueden contribuir a la consecución de varias metas del ODS 8, como las metas 8.5, 8.6, 8.8, 8.a y 8.b (véase el anexo IV). Entre los principales aspectos que deben tener las políticas de desarrollo de competencias destinadas a respaldar a los grupos desfavorecidos figuran el aprendizaje en el trabajo (especialmente a través de aprendizajes profesionales informales), el reconocimiento de las cualificaciones previas y la atención prioritaria a las competencias básicas

para la empleabilidad. En particular, la capacitación profesional de los trabajadores informales cada vez es más importante para reducir la pobreza y para garantizar que estos trabajadores puedan pasar a niveles superiores de la economía informal y, en última instancia, a la economía formal. Entre los programas de desarrollo de competencias destinados a la economía informal figura la formación empresarial de las personas que dirigen empresas informales. En África, esta formación la imparten organizaciones no gubernamentales (ONG) de Angola y Camerún, universidades de Sudáfrica, autoridades locales y regionales de Côte d'Ivoire y Etiopía, y organizaciones profesionales de Burkina Faso y Malí.

Dado que permite que las empresas innoven y generen más producción y empleo, el desarrollo de competencias es importante para aumentar los ingresos de los trabajadores y facilitar nuevas inversiones y exportaciones. Con un enfoque sectorial, los gobiernos y las empresas pueden centrarse en el desarrollo de las competencias necesarias para mantener y mejorar los sectores económicos más importantes. Gracias a este enfoque también se anima a los empleadores que llevan a cabo sus actividades en el mismo sector a reunirse para examinar las necesidades de competencias que tiene su sector: un proceso en el que la OIT presta asistencia a través de su Programa de Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica (STED). También hay un fuerte componente sectorial en la Iniciativa de Empleos Verdes³¹, que ayuda a los trabajadores a: 1) pasar de sectores en declive con uso intensivo de recursos a sectores en crecimiento; 2) adquirir nuevas competencias para nuevas ocupaciones, y 3) mejorar sus competencias en los empleos existentes que se están volviendo más «verdes».

El aprendizaje permanente tiene lugar en entornos formales e informales. Existen muchos ejemplos que ponen de relieve la importancia del aprendizaje permanente en la economía informal. Por ejemplo, en virtud de la Ley Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural, los jóvenes de las zonas rurales de la India reciben formación para convertirse en «técnicos descalzos»: el programa de formación

Recuadro 3.8. La financiación del aprendizaje permanente

Ya existen muchos mecanismos innovadores para financiar el aprendizaje permanente, en particular en Francia, Singapur, Países Bajos y países nórdicos. En Francia, por ejemplo, gracias al programa de la «cuenta personal de aprendizaje» todos los trabajadores activos (entre ellos, los trabajadores por cuenta propia y los funcionarios) reciben hasta 500 euros al año (existe un límite máximo de 5000 euros para toda la vida) que los trabajadores pueden gastar en un curso de su elección y obtener nuevas cualificaciones. En 2016, se asignaron casi 1800 millones de euros a este sistema (Cedefop, 2018a). En Singapur, con un plan de financiación similar llamado «SkillsFuture Credit» todos los singapurenses de 25 años o más reciben el equivalente a 350 dólares de los Estados Unidos en sus cuentas personales de aprendizaje. El crédito no expira y las personas pueden acumular fondos, ya que el Gobierno realiza recargas periódicas. Sin embargo, los créditos solo pueden ser utilizados para pagar los cursos aprobados por el Gobierno (SkillsFuture, 2018). A finales de 2019, los Países Bajos tienen previsto volver a adoptar su plan de «cuentas personales de aprendizaje» para promover el aprendizaje permanente. El plan se financiará con fondos públicos y privados (con incentivos como exenciones fiscales para las empresas) y se basará en una cooperación entre el Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los fondos de desarrollo y los organismos ejecutivos (Cedefop, 2018b). En los países nórdicos, la asignación de fondos públicos a los grupos desfavorecidos ha resultado ser eficaz para brindarles oportunidades de aprendizaje permanente.

31. La Iniciativa de Empleos Verdes fue puesta en marcha en 2008 por la OIT, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores.

apoya su transición a un futuro mejor y les proporciona puestos de trabajo decentes y unos ingresos seguros.

Es necesario reflexionar sobre la financiación del aprendizaje permanente para que las personas nunca tengan que renunciar a las oportunidades de aprendizaje por falta de fondos. Las cuentas personales de aprendizaje, los créditos fiscales para quienes participan en el aprendizaje y las subvenciones del aprendizaje son solo algunas de las posibles soluciones. Sin embargo, será necesario proporcionar a los trabajadores el apoyo adecuado (orientación profesional, apoyo empresarial e información sobre las competencias) para manejar las nuevas responsabilidades en materia de readaptación y perfeccionamiento profesional y velar por que se compartan con las empresas. Los pisos de protección social, que permiten a las personas mantener sus ingresos al mismo tiempo que adquieren nuevas competencias y mejoran las que ya tienen, también tendrán enorme importancia en este sentido (véase el recuadro 3.8).

Un marco de políticas con perspectiva de género para apoyar el pleno empleo y el trabajo decente

Las mujeres tienen que superar más obstáculos que los hombres para acceder al mercado de trabajo; corren un mayor riesgo de desempleo, y les cuesta más conseguir un trabajo decente, como lo demuestran sus mayores tasas de informalidad en la mayoría de los países y la persistencia de las brechas salariales de género. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres (meta 8.5) es esencial para conseguir un crecimiento inclusivo y con perspectiva de género. Aumentar el número y la calidad de los empleos que pueden desempeñar las mujeres contribuirá a reducir las brechas de género en el trabajo. Esto también es pertinente para avanzar hacia la consecución del ODS 5 («Igualdad de género»), en particular la meta 5.4, que insta a que se reconozcan, redistribuyan y reduzcan los trabajos de cuidados no remunerados que realizan las mujeres (OIT, 2018d).

Será necesario adoptar políticas macroeconómicas para establecer un entorno propicio a la expansión de las oportunidades de empleo e ingresos de las mujeres, porque el crecimiento lento o sin creación de empleo suele agravar los malos resultados en materia de empleo para las mujeres (Espino, Esquivel y Rodríguez Enríquez, 2012; Karamessini y Rubery, 2013; Bargawi y Cozzi, 2017). Las políticas macroeconómicas también dejan margen fiscal para las políticas de infraestructura, protección social y cuidados, que son esenciales para conseguir la meta 5.4 (OIT, 2018d; Naciones Unidas, 2019a y 2019b). Las políticas de protección social con perspectiva de género, como la ampliación de las prestaciones de protección social, impulsan a su vez la demanda agregada, estabilizan los ingresos y promueven la distribución equitativa de las oportunidades de trabajo decente entre mujeres y hombres (OIT, 2019b; OIT y UNICEF, 2019).

Las inversiones bien diseñadas en la «economía de los cuidados» —es decir, en los sectores de la salud y la educación, con inclusión de la educación de la primera infancia y los cuidados de larga duración— son positivas en tres aspectos esenciales: generan empleo decente y de alta calidad en los sectores en los que predominan las mujeres; crean empleo tanto para las mujeres como para los hombres en sectores distintos de los cuidados, y ayudan a eliminar las barreras que el trabajo no

Recuadro 3.9. Políticas integrales de cuidados

El Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC) del Uruguay es un ejemplo de un enfoque integrado de las políticas de cuidados que se centra principalmente en la igualdad de género y el trabajo decente. Puesto en marcha en 2015, comprende tanto las políticas existentes en materia de salud, educación y seguridad social como las nuevas políticas previstas para los grupos destinatarios, en particular los adultos con necesidades de cuidados especiales, las personas con discapacidad y los niños pequeños. El SNIC se basa en los derechos humanos y su financiación es solidaria y universal tanto en su cobertura como en sus normas mínimas de calidad. Algunos de los objetivos declarados por el SNIC son cambiar la división del trabajo entre mujeres y hombres en los hogares y apoyar a las cuidadoras y los cuidadores no remunerados, así como a los cuidadores profesionales. En tres años, el SNIC ha creado 6000 nuevos puestos de trabajo, una cifra similar al número de puestos de trabajo creados por una fábrica de papel. Además, cada persona mayor atendida crea un promedio de 0,9 empleos en la economía uruguaya.

Fuente: Esquivel (2017); ONU Mujeres *et al.* (2019).

remunerado de prestación de cuidados pone a la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Así se podrían generar hasta 475 millones de empleos decentes de aquí a 2030, contribuyendo de esta manera a la consecución del ODS 8 de forma holística (OIT, 2018d; véase el recuadro 3.9).

Las políticas sectoriales deben confluir con las políticas macroeconómicas para promover el empleo de las mujeres en los sectores de alta productividad, en particular proporcionándoles las competencias necesarias, sobre todo en las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y las cibercompetencias. La capacitación profesional en función de la demanda puede ayudar a las mujeres a acceder a una gama más amplia de empleos y poner fin a la segregación sectorial y ocupacional. Es particularmente apremiante facilitar dicha capacitación, dado que se suele desplazar a las mujeres de los sectores industriales de alta productividad a medida que aumenta la intensidad del capital (Tejani y Milberg, 2016) y se las suele relegar en sectores de baja productividad.

Gracias a las PAMT, las mujeres jóvenes podrían conseguir competencias básicas y experiencia laboral esencial, así como orientación sobre oportunidades de trabajo no tradicionales. También pueden facilitar la reincorporación de las mujeres al mercado laboral después de las bajas por maternidad y crianza de los hijos. Los programas públicos de empleo son esenciales para aumentar la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral (Ameratunga Kring, 2017). Los programas de inversión intensiva en empleo pueden promover directamente el empleo de la mujer con la creación de capacidad, los cambios en los criterios de selección de los trabajadores y los contratistas para integrar programas de infraestructuras/obras públicas, las políticas en el lugar de trabajo y la prestación de los correspondientes servicios de cuidados³².

Las políticas que apoyan el acceso de las mujeres a los recursos, entre ellos la tierra, el capital, el crédito, la tecnología, las redes y los mercados, les permiten emprender y dirigir negocios prósperos (metas 8.10 y 5.a). Entre estas políticas pueden figurar subvenciones preferenciales para las mujeres y políticas de contratación pública que den prioridad a las empresas de mujeres (Ameratunga Kring, 2017; OIT, 2019b).

³². Para ampliar esta información, véase la página web de la OIT sobre inversiones intensivas en empleo: <https://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/employment-intensive-investment/lang--es/index.htm> (acceso el 12 de junio de 2019).

La incorporación de disposiciones expresas que respalden la iniciativa empresarial femenina en los programas nacionales de empleo contribuye a garantizar el éxito de estas políticas (Goulding, 2013).

Mecanismos de coordinación para aplicar las políticas nacionales de empleo

La aplicación de las políticas nacionales de empleo requiere la participación de varios ministerios y organismos nacionales de diferentes ámbitos, como la política macroeconómica, las políticas de empleo y de mercado de trabajo, la educación y la formación, la protección de los trabajadores, la industria y el medio ambiente (véase el recuadro 3.10).

La consecución del ODS 8 depende de la voluntad política y de que las partes interesadas nacionales lo hagan suyo. Los compromisos de convertir los ODS en metas acordes con las prioridades nacionales de desarrollo y las estrategias de empleo deben ir acompañados de un marco de responsabilidad compartida, que comprenda sistemas de gestión basada en los resultados que utilicen bucles de retroalimentación para lograr buenos resultados en materia de empleo, y mecanismos de control y supervisión para garantizar sin condicionantes que todo va por buen camino.

Recuadro 3.10. La coordinación y la gobernanza de las políticas de empleo en una muestra de países

En China, un comité de coordinación interinstitucional concibe y aplica políticas de empleo. Está compuesto por representantes del Gobierno nacional y de los gobiernos locales, de los ministerios competentes y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El comité establece objetivos de empleo y elabora presupuestos de empleo, supervisa y evalúa la aplicación de las políticas de empleo, y orienta a los gobiernos locales y a otras partes interesadas sobre las políticas aplicadas y cualquier cambio posterior de las mismas.

En la República de Corea se estableció el correspondiente mecanismo de coordinación en virtud de la Ley marco de Política de Empleo, que tiene tres «capas» principales: el Comité de Empleo (presidido por el Presidente de la República de Corea), el Consejo Deliberativo de Política de Empleo (presidido por el Ministro de Empleo y Trabajo) y el Consejo de Política Local de Empleo (presidido por representantes de los gobiernos locales). También participan en la coordinación de la política de empleo el Comité Consultivo Público-Privado para la Creación de Empleo (presidido por el Ministro de Empleo y Trabajo), el Consejo Económico, Social y Laboral, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Además, se puso en marcha un programa de evaluación del impacto en el empleo para mejorar las políticas existentes y desarrollar alternativas políticas.

En el Brasil, la política de empleo y su marco institucional están consagrados en la Constitución Federal y se rigen por normas complementarias. Una entidad tripartita, el Fondo de Apoyo a los Trabajadores, que coordina el diseño y la aplicación de las políticas de empleo, toma las decisiones en cuanto a su financiación. El Fondo recibe apoyo técnico del Departamento de Políticas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo.

El Consejo Federal del Trabajo en la Argentina es un organismo de coordinación intergubernamental encargado de fortalecer la eficiencia de los departamentos de trabajo en todos los niveles de gobierno. Los miembros del Consejo proceden del Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, así como de los departamentos de trabajo de cada provincia y de la Ciudad de Buenos Aires. Durante los años 2008-2011 y 2012-2015 se aplicaron dos planes estratégicos de empleo, supervisados por el Consejo Federal. También se ha adoptado una metodología de gestión basada en los resultados y un sistema de seguimiento y evaluación para mejorar la gobernanza de las políticas de empleo.

3.2. Las normas del trabajo y las instituciones del mercado de trabajo, y su función en la promoción de la inclusión, la equidad y la seguridad

Como se explica en el capítulo 2 (véase el gráfico 2.3), el ODS 8 considera que el trabajo decente es un motor clave del crecimiento inclusivo. Lo que está en juego es la cuestión de cómo concebir e instaurar instituciones laborales que puedan promover y sostener el trabajo decente. En concreto, esas instituciones deben mejorar el acceso de los trabajadores al mercado laboral, sus ingresos, sus condiciones de trabajo, sus derechos y su protección social. En todas las metas del ODS 8 se hace un llamamiento a estas instituciones, en particular en la meta 8.b, que se refiere a la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT³³. El Pacto, que se basa en las lecciones aprendidas de las recientes crisis financieras, propone una serie de políticas concebidas, entre otras cosas, para garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, fortalecer la gobernanza del mercado laboral (con inclusión del diálogo social) y ampliar la protección social³⁴. Estas tres áreas forman la estructura de esta sección, en la que se presta atención a la igualdad de género en cada una de ellas. La siguiente evaluación presenta las instituciones y políticas clave que los países deberían tener para conseguir el ODS 8. Estas instituciones y políticas, aunque deban estar orientadas hacia el empleo pleno y productivo, tienen cierto margen de actuación; es decir, no constituyen un modelo de «talla única».

Las normas del trabajo

Las normas internacionales del trabajo, cuyo organismo custodio es la OIT, comprenden actualmente 189 convenios y 205 recomendaciones. Los convenios que establecen «normas habilitantes» fundamentales han sido ratificados por casi todos los países. Otros convenios dan forma a las instituciones del mercado laboral e influyen en los marcos de la legislación laboral y de gobernanza, como los convenios colectivos. La ratificación de los convenios de los Estados Miembros de la OIT suele reflejar el progreso que están consiguiendo en sus trayectorias nacionales de desarrollo sostenible.

En mayo de 2019, el número mundial de ratificaciones registradas en la OIT ascendía a 8151. Sin embargo, hay grandes diferencias en cuanto a qué países han ratificado qué convenios y cuándo. Las tasas de ratificación de los convenios en áreas de política como los salarios mínimos, la protección de la maternidad y la seguridad y salud en el trabajo se han mantenido relativamente estables. Esto quiere decir que los Estados Miembros han respondido al llamamiento del Pacto Mundial para el Empleo de 2009 encaminado a «evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación». Se debería prestar atención sobre todo a garantizar que las normas nacionales estén actualizadas y reflejen tanto las metas del ODS 8 como el Programa de Trabajo Decente de la OIT. En el anexo V se enumeran las normas del trabajo pertinentes para el ODS 8.

33. Para ampliar la información sobre el Pacto Mundial para el Empleo, véase <https://www.ilo.org/jobspact/lang--es/index.htm> (acceso el 12 de junio de 2019).

34. Otras políticas tienen por objeto generar empleo (se tratan en la sección 3.1) y configurar una globalización justa.

Recuadro 3.11. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son el principal vehículo para que los empleadores y los trabajadores negocien aspectos clave de su relación y promuevan la distribución justa de la riqueza que han contribuido a generar. Se considera que la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son *primus inter pares* de los derechos fundamentales del trabajo y de los derechos fundacionales que son indispensables para hacer efectivas las otras tres categorías de derechos fundamentales del trabajo.

Se debe abolir el trabajo infantil, especialmente en sus peores formas. Unos 152 millones de niños de todo el mundo siguen trabajando, más de la mitad de ellos en trabajos peligrosos. El acceso a la educación, la protección social, los mercados laborales y las normas del trabajo son especialmente importantes para la lucha contra el trabajo infantil. La educación, la protección social y las políticas de mercado laboral debidamente concebidas pueden proporcionar trabajo decente a los padres de los niños en situación de riesgo. Es fundamental que los mercados laborales funcionen debidamente para frenar la demanda de trabajo infantil y para garantizar que las inversiones en educación se traduzcan en mejores perspectivas de trabajo decente en la edad adulta.

La eliminación del trabajo forzoso es esencial para asegurar la dignidad y el desarrollo humanos, la erradicación de la pobreza y la desigualdad, y la productividad laboral como fundamento del crecimiento económico sostenible. El trabajo forzoso genera hoy en día más de 150 000 millones de dólares de los Estados Unidos en beneficios cada año y mantiene a por lo menos 25 millones de personas en condiciones similares a la esclavitud. La simple aplicación de la legislación no eliminará el trabajo forzoso. Para conseguirlo, será necesario aplicar un enfoque más amplio, que haga claro hincapié en la prevención y que aborde las causas primeras del trabajo forzoso, velando por la protección y la asistencia a quienes ya son sus víctimas.

La eliminación de la discriminación en el empleo significa garantizar el acceso a una actividad económica remunerada sobre la base de las cualificaciones y sin tener en cuenta factores irrelevantes para la naturaleza del trabajo, como la raza, el género o el origen social. Por ejemplo, comprender lo que hay detrás de las brechas salariales de género puede ayudar a concebir medidas que garanticen que los hombres y las mujeres reciban igual remuneración por trabajo de igual valor.

Arraigada en los derechos humanos, la visión de la OIT de los principios y derechos fundamentales en el trabajo puede ayudar a las sociedades a cosechar los frutos de una economía abierta a la vez que se adaptan a las presiones competitivas de la globalización de una manera política y socialmente sostenible (véase el recuadro 3.11). El número de ratificaciones de los ocho convenios fundamentales de la OIT aumentó considerablemente tras la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), en 1999. En 2006, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas reiteró su llamamiento a los Estados Miembros para que ratificasen y aplicasen plenamente los convenios fundamentales de la OIT, que abarcan las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo³⁵. En el momento en que se redactó el presente informe, una mayoría importante de 144 de los 187 Estados Miembros de la OIT había ratificado los ocho convenios fundamentales. Sin embargo, se requieren esfuerzos adicionales, en particular con respecto al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que aún no han sido ratificados por muchos países que tienen las fuerzas de trabajo más numerosas del mundo (véase también el recuadro 1.2 en el capítulo 1).

35. Todavía faltan 119 ratificaciones para lograr la ratificación universal; dos tercios de las ratificaciones «que faltan» tendrían que venir de Asia y el Pacífico. Solo 11 países han ratificado menos de cinco de los ocho convenios.

Será preciso que se adopten normas o reglamentos administrativos para establecer, a través del diálogo social, un término medio entre los objetivos de políticas de distinta naturaleza. Por ejemplo, las regulaciones sobre el tiempo de trabajo no solo protegen contra la explotación de la parte contratante más débil, sino que también ayudan a prevenir accidentes y lesiones en el trabajo y a promover un equilibrio sano entre la vida personal y la profesional, y una distribución más equitativa del trabajo de cuidados no remunerado en el hogar. Una reglamentación adecuada puede evitar costosos conflictos laborales y disturbios sociales, al mismo tiempo que promueve la formalización.

La gobernanza del mercado de trabajo en tiempos de rápidos cambios

En el plano nacional, la gobernanza del trabajo refleja desde hace mucho tiempo el modelo global de la OIT, en el sentido de que funciona como una colaboración entre los gobiernos y los representantes de los empleadores y de los trabajadores. La gobernanza abarca las funciones interrelacionadas del derecho laboral, la administración del trabajo y las inspecciones de trabajo, el cumplimiento, la seguridad y la salud en el trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva. La larga trayectoria de la OIT en la que ha respaldado sin cesar las mejoras en la gobernanza del mercado de trabajo constituye un fundamento sólido para abogar por otros cambios. En la sección 3.3 se abordan cuestiones relativas al diálogo social. Si no se respeta la igualdad de derechos, no se podrá garantizar la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres. Eliminar las disposiciones y prácticas discriminatorias y, en particular, velar por que se aplique sin restricciones el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5) contribuye a reducir las brechas salariales de género (véase la sección 3.1). Además, es absolutamente imprescindible poner fin a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo para garantizar el trabajo decente de las mujeres; en junio de 2019, la OIT adoptó un convenio complementado por una recomendación sobre la materia.

Las inspecciones de trabajo son una institución clave que tiene por objeto defender el Estado de derecho en el mundo del trabajo y promover el cumplimiento de la normativa laboral. Sobre la base de las mejores prácticas de todo el mundo, el modelo de cumplimiento estratégico desarrollado por la OIT para las inspecciones de trabajo podría ayudar a resolver los problemas nacionales de cumplimiento³⁶. En el Brasil, por ejemplo, la interacción entre la Asociación Brasileña de Minoristas Textiles (ABVTEX) y la inspección de trabajo ha dado lugar a acuerdos complementarios de supervisión. Esto, a su vez, ha incrementado la influencia que ejerce la inspección de trabajo entre los proveedores de nivel inferior en la cadena de valor de la industria textil³⁷.

³⁶. Se puede completar la información sobre el modelo de cumplimiento estratégico en www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/training/WCMS_625374/lang-es/index.htm (acceso el 12 de junio de 2019).

³⁷. ABVTEX tiene un Programa de Cualificación de Proveedores (SQP) dirigido tanto a los proveedores como a los subcontratistas en la cadena de valor. En el marco de este programa y en paralelo con las inspecciones del trabajo se llevan a cabo auditorías privadas. Estas inspecciones han conducido con frecuencia a la formulación de un compromiso jurídicamente vinculante de realizar un ajuste (o compromiso de cumplimiento), que refuerza la obligación del SQP.

La regulación de las diversas formas de trabajo

Según los datos, los niveles más altos de productividad no son consecuencia de la desregulación, sino más bien de una gobernanza sólida y eficaz del mercado laboral que equilibre debidamente la seguridad del empleo y la movilidad laboral, un equilibrio que se basa en las normas del trabajo (véase el recuadro 3.12) y la extensión de la protección de las normas a todos los trabajadores, independientemente del contrato y la forma de trabajo que tengan, conforme al llamamiento que se hace en el informe de la Comisión Mundial (OIT, 2019i). La desregulación del trabajo temporal, por ejemplo, puede tener un efecto negativo en la productividad al retener a los trabajadores en empleos poco cualificados, generar una elevada rotación de puestos de trabajo, desalentar la innovación y, a menudo, dividir a las sociedades en función del género o la raza.

En general, una regulación adecuada de las formas atípicas de empleo requiere intervenciones específicas para proteger las cuatro categorías principales de trabajo atípico: *a)* el empleo temporal (el trabajo ocasional y los contratos de duración determinada); *b)* el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a pedido; *c)* las relaciones de trabajo triangulares (trabajo a través de agencias de trabajo temporal y otras formas de intermediación laboral o de cesión temporal de trabajadores); y *d)* el empleo disimulado o las relaciones de trabajo por cuenta propia económicamente dependientes (en las que los trabajadores son legalmente autónomos, pero su trabajo está dirigido por otra persona).

Si bien es cierto que gran parte de los puestos de trabajo en los países en desarrollo nunca ha sido «estándar» (es decir, que grandes segmentos de la mano de obra trabajan en empleos ocasionales), los empleos estándar son, sin embargo, una característica importante de algunos sectores, como la industria manufacturera. El crecimiento del empleo atípico —a veces denominado «informalización del empleo formal»— significa que, en muchos países en desarrollo, el problema de informalidad que ya existe se ha visto agravado por el desafío del empleo atípico (OIT, 2016b).

Para que los empleos sean decentes se deberían adoptar cuatro medidas fundamentales de política:

1. Salvar las lagunas normativas, especialmente velando por la igualdad de trato entre los trabajadores, con independencia del tipo de contrato que tengan.
2. Fortalecer la capacidad de los sindicatos para representar a los trabajadores en modalidades de empleo atípico.
3. Adaptar los sistemas de seguridad social para aumentar la cobertura de los trabajadores en modalidades de empleo atípico, por ejemplo, haciendo que los sistemas sean más flexibles en lo que respecta a las cotizaciones necesarias para acceder a las prestaciones.
4. Prestar servicios públicos de cuidados para que los trabajadores tengan más oportunidades de tomar licencias para cuidar de la familia y participar en la formación y el aprendizaje permanente. Así, los trabajadores con responsabilidades familiares podrán elegir sin condicionantes si ejercen un trabajo estándar o atípico.

Recuadro 3.12. El programa Better Work: la mejora de las condiciones de trabajo en la industria mundial de la confección

La industria mundial de la confección sirve a menudo como punto de entrada a la industrialización de los países en desarrollo y brinda oportunidades de empleo asalariado, especialmente a los trabajadores jóvenes, las mujeres y los migrantes. También es un sector caracterizado por lo difícil que es garantizar el cumplimiento de las normas del trabajo, en el que los países en desarrollo pugnan en una «carrera hacia el abismo» a través de sus bajos costos laborales. El programa Better Work —una asociación entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional— tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo en el sector de la confección y, al mismo tiempo, promover la competitividad. El cumplimiento de las normas del trabajo no debe producirse a expensas de la competitividad; por el contrario, ese cumplimiento, garantizado mediante una combinación de intervenciones en las fábricas y a escala nacional, puede ser un motor para el éxito empresarial. El programa Better Work ha permitido mejorar el cumplimiento de las normas internacionales fundamentales del trabajo y la legislación nacional de Bangladesh, Camboya, Haití, Indonesia, Jordania, Nicaragua y Viet Nam. Sin embargo, el cumplimiento no es un fin en sí mismo: los trabajadores indican niveles más altos de satisfacción y bienestar si trabajan en fábricas que cumplen las regulaciones que limitan el tiempo de trabajo y prohíben el trabajo infantil, la discriminación y el trabajo forzoso. Los trabajadores trabajan más a gusto en las fábricas que tienen un entorno de trabajo adecuado, es decir, donde los trabajadores se sienten seguros frente a los accidentes, la calidad del aire en el interior es buena y las temperaturas son agradables. Los mecanismos de diálogo, como los comités bipartitos, basados en elecciones justas y en la representación de género, pueden ayudar a mejorar los lugares de trabajo en muchos aspectos.

Al mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo, las empresas que explotan fábricas textiles en Viet Nam y Camboya han logrado aumentar la productividad laboral (medida en términos de las tasas de eficiencia y la rapidez con la que los trabajadores alcanzan sus objetivos de producción diaria), la rentabilidad y la competitividad. Los datos de las encuestas de Viet Nam, Jordania, Camboya e Indonesia muestran que los gastos más altos incurridos como consecuencia del cumplimiento se vieron compensados por el aumento de los ingresos. Este aumento de los ingresos fue consecuencia de una mayor productividad de los trabajadores y, lo que es más importante, de un mejor posicionamiento en la cadena de suministro textil en términos de volumen de pedidos recibidos.

Fuente: Sitio web del programa Better Work: <https://betterwork.org/blog/portfolio/impact-assessment/>.

Promover una gobernanza justa de la migración laboral

También deberían extenderse las intervenciones de gobernanza específicas a los grupos vulnerables de la fuerza laboral, en concreto a los migrantes. En la Agenda 2030 se reconoce «la positiva contribución de los migrantes al crecimiento inclusivo y al desarrollo sostenible». En la Declaración introductoria, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometen a cooperar «en el plano internacional para garantizar la seguridad, el orden y la regularidad de las migraciones, respetando plenamente los derechos humanos y dispensando un trato humanitario a los migrantes, sea cual sea su estatus migratorio, y a los refugiados y los desplazados». La meta 8.8 insta en concreto a que se proteja a «todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes»; esta meta está estrechamente vinculada a la meta 10.7, que tiene por objeto facilitar una migración segura, ordenada y bien gestionada.

Para lograr estos objetivos, se tienen que adoptar marcos de migración laboral justos, basados en las normas internacionales del trabajo. En esos marcos se debería fomentar la armonización de las políticas del mercado laboral, de empleo y de migración, y la cooperación mediante un enfoque pangubernamental y el diálogo social. Por ejemplo, será preciso establecer vínculos entre los planes de migración

laboral, los sistemas de cuidados y los regímenes de empleo para maximizar el acceso a las prestaciones de los trabajadores migrantes, en particular los trabajadores domésticos migrantes (OIT, 2018j). Los acuerdos bilaterales de migración laboral pueden ayudar a garantizar la participación «activa» de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

La formulación de políticas basadas en datos empíricos está supeditada a la recopilación y el análisis de datos actualizados, fiables y comparables sobre la migración laboral, desglosados por edad, sexo y sectores económicos concretos (OIT, 2017e). Las Directrices relativas a las estadísticas sobre migración laboral internacional, adoptadas en la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en octubre de 2018, son una herramienta clave en ese sentido. Otros problemas que plantea la protección de los trabajadores migrantes son velar por una contratación equitativa (por ejemplo, eliminando las tasas y los costos de contratación), ofrecer oportunidades para el desarrollo de competencias, promover el reconocimiento de las cualificaciones de otros países y ampliar la protección social.

La libertad sindical es un derecho fundamental y una condición habilitante para la consecución del trabajo decente, y debe garantizarse para todos los trabajadores. Proteger los derechos de los trabajadores migrantes también significa garantizar que se les trate en pie de igualdad en términos de cobertura y derechos de seguridad social, en particular con la promoción de la transferibilidad de los derechos de seguridad social gracias a acuerdos bilaterales o multilaterales (OIT, 2017a). El número de países que han suscrito acuerdos internacionales de seguridad social va en aumento: desde 1980, el número de acuerdos se ha incrementado, pasando de 100 a 690 acuerdos en la actualidad.

En los países de destino, el reconocimiento de las competencias de los migrantes puede mejorar la adecuación de los puestos de trabajo, lo que contribuye al crecimiento de la productividad económica y de las empresas y, por ende, también a la protección social de los trabajadores migrantes y a su movilidad social ascendente.

Seguridad y salud en el trabajo

En la actualidad, más de 374 millones de personas se lesionan o enferman cada año como consecuencia de accidentes ocupacionales. La mayor proporción de fallecimientos relacionados con el trabajo (86 por ciento) es consecuencia, con mucha diferencia, de enfermedades. Aproximadamente 6500 personas fallecen cada día a causa de enfermedades profesionales, frente a los 1000 fallecimientos que se producen como consecuencia de accidentes ocupacionales mortales. Las principales causas de mortalidad son las enfermedades circulatorias (31 por ciento), el cáncer de origen profesional (26 por ciento) y las enfermedades respiratorias (17 por ciento). La evolución de las prácticas laborales, la demografía, la tecnología y el medio ambiente están dando lugar a nuevos problemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), junto con los riesgos laborales de siempre.

Para hacer frente a estos desafíos, la OIT recomienda cinco intervenciones de política:

1. Tomar más medidas para anticipar los riesgos nuevos y emergentes en materia de SST.

2. Adoptar un enfoque multidisciplinar y, en particular, profundizar los vínculos con el sistema de salud pública.
3. Fortalecer la capacidad en los distintos ámbitos de la SST.
4. Incorporar la seguridad y la salud en la educación temprana y, por ende, fomentar una cultura de prevención.
5. Reforzar las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional.

Las nuevas tecnologías, como la digitalización, la robótica y la nanociencia pueden ayudar a reducir las exposiciones peligrosas, pero también pueden acarrear nuevos peligros para la salud (por ejemplo, de tipo psicosocial). El cambio climático está dando lugar a una mayor prevalencia de riesgos como la contaminación atmosférica, el estrés térmico y las enfermedades emergentes, por lo que es imperativo buscar soluciones (OIT, 2019g). Los cambios demográficos también tendrán importantes repercusiones en la seguridad y la salud: en algunas regiones aumentará paulatinamente el número de trabajadores de edad avanzada que necesitarán equipos y prácticas de trabajo flexibles para poder seguir trabajando con seguridad, mientras que en otras predominarán los trabajadores más jóvenes, que tradicionalmente suelen tener empleos atípicos y altas tasas de lesiones ocupacionales.

Una protección social universal, adecuada y completa

La armonización de las políticas en relación con el ODS 8 depende de la existencia de una protección social universal, vinculada a la meta 1.3. La aplicación de las correspondientes orientaciones de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) (OIT, 2017a y 2019c) puede ayudar a acelerar el avance hacia la consecución del ODS 8. Extender la protección social a las personas hasta ahora excluidas, como los trabajadores informales y rurales, y los pueblos indígenas, es esencial para que nadie se quede atrás (OIT, 2018k; OCDE y OIT, 2019). La protección social también es un instrumento fundamental para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzoso (meta 8.7) (OIT, 2017d), y para promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer (OIT, 2016c). De hecho, las prestaciones por licencia de maternidad, paternidad y parental, las prestaciones económicas por hijos a cargo para las madres (en particular para las de grupos indígenas y familias con bajos ingresos) y los regímenes de trabajo compatibles con la vida familiar son absolutamente indispensables.

La protección social tiene importantes implicaciones para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo, pues contribuye a canalizar las inversiones en nutrición, salud y educación (ODS 2, 3 y 4). En particular, gracias a la cobertura sanitaria universal (meta 3.8)³⁸, las personas pueden planificar y aprovechar las oportunidades económicas, lo que contribuye a aumentar la productividad laboral, el desarrollo de competencias y la empleabilidad. A nivel intermedio, una protección social adecuada es un elemento importante de las políticas que tratan de promover negocios sostenibles (OIT, 2008a) y de respaldar el desarrollo económico local, especialmente en zonas rurales (Davis *et al.*, 2016). A nivel macro, la protección social contribuye a estabilizar la demanda agregada en tiempos de crisis (Islam y Kucera, 2013; OIT,

38. Las inversiones destinadas a lograr la cobertura sanitaria universal son fundamentales para realizar los objetivos de desarrollo sostenible, también en lo que respecta a la reducción de las desigualdades en materia de salud. Véase OMS (2017).

2017a) y respalda las transformaciones del mercado de trabajo, en particular en lo que respecta a una mejor utilización de las tecnologías digitales, la formalización y la transición hacia una economía más verde (OIT, 2018f).

Muchos países han conseguido avances importantes en la extensión de la cobertura de la protección social a quienes aún no la tienen (entre ellos, los trabajadores informales y rurales, los pueblos indígenas, los trabajadores migrantes y los refugiados) y en el fortalecimiento de sus sistemas de protección social. Han logrado una cobertura universal o casi universal en diferentes áreas de la protección social gracias a una combinación de planes y programas contributivos (seguro social) y no contributivos (financiados con los impuestos). Por ejemplo, las personas de edad avanzada de más de 20 países y territorios de todas las regiones del mundo pueden pedir ahora una pensión de vejez, entre ellos el Estado Plurinacional de Bolivia, Cabo Verde, China, Sudáfrica, Timor-Leste, Ucrania y Zanzíbar (República Unida de Tanzania). Más de 30 países ofrecen asignaciones familiares por todos los hijos, ya sea a través de un plan universal de asignaciones familiares o de una combinación de seguro social y prestaciones financiadas con impuestos (OIT y UNICEF, 2019). De manera similar, algunos países, como la Argentina y Mongolia, garantizan el acceso universal a prestaciones monetarias por maternidad como parte de políticas más amplias de protección de la maternidad (OIT, 2016d).

En febrero de 2019, la Alianza Global para la Protección Social Universal (USP2030)³⁹ hizo un llamado a la acción en el que instaba a los países y a los miembros de la Alianza Global a respaldar el compromiso mundial de implementar la meta 1.3 del ODS 1, con cinco acciones clave articuladas en torno a los principios fundamentales de la protección social universal:

- 1. Protección a lo largo del ciclo de vida de las personas:** Instaurar sistemas de protección social universal que incluyan niveles mínimos o pisos y brinden una protección adecuada de la infancia a la vejez, mediante una combinación de políticas como los seguros sociales, servicios de asistencia social y otros programas plasmados en las estrategias y leyes nacionales.
- 2. Cobertura universal:** Facilitar el acceso universal a la protección social y velar por que los sistemas de protección social estén basados en derechos, integren consideraciones de género y sean inclusivos, «sin dejar a nadie atrás».
- 3. Apropiación nacional:** Elaborar, en estrecha cooperación con todos los actores nacionales, estrategias y políticas de protección social que obedezcan a las prioridades y circunstancias del país.
- 4. Financiamiento sostenible y equitativo:** Asegurar la sostenibilidad y la equidad de los sistemas de protección social dando prioridad a formas de financiación nacional que sean fiables y socialmente equitativas, que pueden complementarse con la cooperación internacional cuando sea necesario.
- 5. Participación y diálogo social:** Fortalecer la gobernanza de los sistemas de protección social mediante el liderazgo institucional, la coordinación multisectorial y la participación de los interlocutores sociales y otras organizaciones representativas y competentes, a fin de generar una base de apoyo amplia y fomentar la eficacia de los servicios.

³⁹. Copresidida por el Banco Mundial y la OIT, la USP2030 reúne a los gobiernos de varios países y a varias organizaciones intergubernamentales y ONG; la Alianza está en constante expansión. Véase www.usp2030.org (acceso el 12 de junio de 2019).

3.3. Diálogo social, información y alianzas para conseguir el ODS 8

Los fundamentos del modelo en espiral de políticas del gráfico 3.1 son el diálogo social, respaldado por información de buena calidad sobre el mercado laboral, agentes capaces (gobiernos e interlocutores sociales) y alianzas internacionales. Dicho con otras palabras, en esta sección analizaremos cómo poner en práctica las políticas mencionadas más arriba. Muchos países afrontan grandes desafíos en este campo; algunos todavía tienen pocas capacidades, mientras que otros se enfrentan a la disminución de los recursos, a la reducción de la densidad sindical y la pertenencia a órganos colectivos de empleadores, o a la intratabilidad de los conflictos entre las partes. Pese a ello, sigue siendo necesario entablar un diálogo social eficaz para lograr una senda transformadora hacia el crecimiento y el desarrollo sostenidos, inclusivos y sostenibles. El informe de la Comisión Mundial (OIT, 2019i) hace un llamamiento a los principales agentes del mundo del trabajo para que se reúnan y conciben una senda que responda a sus aspiraciones conjuntas. Esto significa «revitalizar el contrato social» para que se verifique que «las personas, a cambio de su contribución al crecimiento y la prosperidad, están protegidas frente a las vicisitudes inherentes a la economía de mercado y se respetan sus derechos» (*ibid.*, pág. 58). Como se explica en el capítulo 2, el cambio a un modelo sostenido, inclusivo y sostenible de crecimiento y desarrollo hará que afloren, irremediablemente, nuevos conflictos e intereses encontrados. Precisamente por este motivo es importante que colaboradores con suficientes recursos y con capacidad entablen un diálogo social para así sortear los retos del futuro y alcanzar el ODS 8. El Acuerdo sobre la Economía Verde de Sudáfrica es un buen ejemplo de un planteamiento tripartito de la gestión de la transformación (recuadro 3.13). En esta sección se presentan ejemplos del papel que desempeña el diálogo social y de los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, el desarrollo de las competencias de los colaboradores y las colaboraciones internacionales que apoyan el marco integrado de políticas para conseguir el ODS 8.

Recuadro 3.13. Sudáfrica: Acuerdo sobre la Economía Verde

En noviembre de 2011, el Gobierno de Sudáfrica firmó el Acuerdo sobre la Economía Verde con representantes de empresas y empleadores, tres federaciones laborales —el Congreso de Sindicatos Sudafricanos, la Federación de Sindicatos de Sudáfrica y el Consejo Nacional de Sindicatos, que en conjunto representan a más de 2 millones de trabajadores— y varias organizaciones de la sociedad civil. Esta amplia colaboración social tiene por objeto desarrollar el aspecto relativo a la «economía verde» de la Nueva Senda de Crecimiento de Sudáfrica e indica las medidas prácticas que debe adoptar cada colaborador para crear cientos de miles de nuevos puestos de trabajo verdes y decentes para 2020.

Fuente: OIT y CSI (2017).

El diálogo social para lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

La libertad sindical, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y el diálogo social están estrechamente relacionados con los compromisos contraídos en la Agenda 2030 que tienen por objeto generar un crecimiento económico

Recuadro 3.14. Cómo pueden revitalizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible el diálogo social: el ejemplo de Costa Rica

El proceso de aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Costa Rica contribuyó a reactivar el diálogo nacional que, tras el controvertido referéndum de octubre de 2007 sobre la ratificación del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica, parecía haber fracasado. Aunque, en un principio, los sindicatos se tomaron con escepticismo la invitación del Gobierno a participar en el proceso de los ODS, la dimensión de derechos humanos de la Agenda 2030 y el proceso estructurado y basado en el consenso propuesto por el Gobierno acabaron por convencerlos. En septiembre de 2016, se firmó un «Pacto Nacional por los Objetivos de Desarrollo Sostenible», con el que el Gobierno se comprometió a promover y cumplir los ODS y a supervisar e informar sobre su aplicación. El Pacto Nacional es el resultado de un proceso inclusivo y participativo al que concurrieron las partes interesadas nacionales y los interlocutores sociales.

Fuente: Cheng Lo (2017).

sostenible, inclusivo y sostenido, prosperidad compartida y trabajo decente. Como se señala en el capítulo 2, estos principios también son importantes para edificar economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas, y para fortalecer los procesos democráticos, que tanta importancia tienen para el desarrollo sostenible.

La plena participación de organizaciones de empleadores y de trabajadores libres, independientes, sólidas y representativas en la formulación y la aplicación de las políticas es un potente instrumento de gobernanza para el desarrollo sostenible, ya que refuerza la apropiación democrática, la inclusión y la responsabilidad compartida (OIT, 2018). Al expresar los puntos de vista de sus miembros, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden influenciar en gran medida la consecución del consenso y la cohesión social. Por ejemplo, los trabajadores de la economía informal están cada vez más representados en las estructuras de diálogo social gracias a los sindicatos (OIT y CSI, 2017). El diálogo social también contribuye a la consecución de las metas de los ODS relacionadas con el medio ambiente y el clima⁴⁰.

Las instituciones de diálogo social apoyan la ejecución de la Agenda 2030. En sus informes para el Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible, países tan distintos como China, Egipto, Filipinas, Finlandia, Samoa y Suiza hicieron hincapié en la importancia de involucrar a muchas partes interesadas en la aplicación de los ODS (DAES, 2016). Además, países como Bélgica, Portugal y Suecia informaron sobre la forma en que habían conseguido que las organizaciones de empleadores y de trabajadores participasen en el diseño o la preparación de sus exámenes nacionales voluntarios para el foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible o en las medidas concebidas para conseguir los ODS. Al mismo tiempo, la aplicación de la Agenda 2030 puede ayudar a revitalizar el diálogo social en el plano nacional (véase el recuadro 3.14).

40. Entre las iniciativas mundiales más destacadas figuran la Iniciativa de Empleos Verdes (véase la sección 3.1) y el Programa Empleos Verdes, que la OIT puso en marcha en 2009.

Mejorar los sistemas de información sobre el mercado de trabajo

Sin un sistema de información sobre el mercado de trabajo completo no se podrán llevar a cabo el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las políticas nacionales de empleo y del mercado de trabajo. Dado que la población mundial está experimentando cambios transformadores y transiciones crecientes en sus mercados de trabajo, una mejor información sobre ellos puede servir de orientación para la elección de las políticas, además de proporcionar a los agentes de esos mercados mejor información.

Aunque se han realizado progresos en muchos países, todavía queda mucho por hacer. Por ejemplo, la recopilación, compilación y análisis de los datos puede estar dispersa entre varios organismos y regiones, lo que da lugar a una duplicación de las medidas y a una dilapidación de los recursos. Las instituciones del mercado de trabajo, entre ellas las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen poca capacidad en muchos países y esto tiene repercusiones negativas en los

Recuadro 3.15. Principales características de la Resolución relativa a las estadísticas del trabajo, ocupación y subutilización de la fuerza de trabajo aprobada en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 2013

Las principales características de las nuevas normas son la inclusión de la primera definición estadística acordada a nivel internacional de «trabajo» alineada con la barrera general de producción y un marco que distingue diferentes formas de trabajo para facilitar la elaboración por separado de estadísticas sobre cada una de ellas, en función de las necesidades, con el fin de informar una amplia gama de políticas económicas, de mercado de trabajo y sociales. El marco que recoge las formas de trabajo clasifica todas las actividades productivas en diferentes formas de trabajo según el destino principal de la producción y el tipo de transacción. Se especifican cinco formas distintas de trabajo: el trabajo asalariado, el trabajo de producción para uso propio (incluida la producción de bienes y servicios para uso final propio), el trabajo voluntario, el trabajo no remunerado de personas en formación y una categoría residual que abarca otras formas de trabajo, como el trabajo obligatorio no remunerado. Si bien estas formas de trabajo se excluyen entre sí, las personas pueden ejercer una o varias formas de trabajo durante un período de referencia determinado. Por consiguiente, a diferencia de lo que ocurría con las normas anteriores, es posible captar de manera exhaustiva la participación, las contribuciones y las condiciones de trabajo de los trabajadores en el trabajo de producción para uso propio y en el trabajo voluntario, así como examinar sus interacciones.

En las nuevas normas se define el trabajo de manera más precisa como el «trabajo remunerado o por ganancias». En comparación con las normas anteriores, no abarca las actividades de producción de bienes destinados principalmente al uso propio en el hogar o en la familia, el voluntariado a través de organizaciones, algunos tipos de voluntariado directo y el trabajo no remunerado de personas en formación, que ahora forman parte de los nuevos conceptos de trabajo de producción para uso propio, del trabajo voluntario y del trabajo no remunerado de personas en formación, respectivamente. El trabajo, en su definición más estricta, sigue siendo la referencia para clasificar a las personas en edad de trabajar en función de su situación laboral y para elaborar el conjunto de estadísticas sobre la mano de obra. Con esta revisión se podrá hacer un seguimiento más específico del acceso a las oportunidades de empleo que generan ingresos; además, servirá de base para la articulación de las políticas de creación de empleo. Ahora se ha integrado la medida del desempleo como una de las distintas medidas de subutilización de la mano de obra que también comprende el subempleo por insuficiencia de horas y la posible fuerza de trabajo (véase el recuadro 1.1 del capítulo 1).

Fuente: Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre las últimas novedades en materia de estadísticas sobre trabajo y empleo, Comisión de Estadística, 49.º período de sesiones, documento E/CN.3/2018/18.

mecanismos destinados a proporcionar información y análisis para respaldar la toma de decisiones. Gracias a los avances tecnológicos es posible desarrollar sistemas de información sobre el mercado de trabajo más eficientes y rentables con capacidades mejoradas para interpretar un mundo laboral cada vez más complejo.

Las normas adoptadas en la 19.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en octubre de 2013 han ampliado considerablemente el alcance de las estadísticas del trabajo al solicitar estadísticas sobre diferentes formas de trabajo (remunerado y no remunerado) y al proporcionar un marco conceptual común para este fin (véase el recuadro 3.15). Con vistas al seguimiento del progreso hacia la consecución del ODS 8 es particularmente importante que se hayan reconocido las deficiencias que tenía el uso de la tasa de desempleo como única medida de la subutilización de la mano de obra. Por consiguiente, se ha adoptado un conjunto de medidas complementarias de subutilización de la mano de obra (véase el recuadro 1.1 del capítulo 1).

Fomentar la capacidad de los gobiernos y los interlocutores sociales para aplicar el ODS 8

Es importante desarrollar la capacidad técnica y de gestión de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de que puedan activar los instrumentos de política preceptivos y crear las instituciones necesarias de manera coordinada y coherente a fin de avanzar hacia la consecución del ODS 8. Este fortalecimiento de las capacidades debe dirigirse tanto a organismos públicos concretos como a los organismos interministeriales (por ejemplo, comités y consejos) establecidos en diferentes países. También se debería reforzar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores para que puedan participar con la mayor eficacia posible en todo el ciclo de la política de empleo.

El fortalecimiento de la capacidad puede adoptar la forma del trabajo de investigación y difusión de los resultados, de intercambios Sur-Sur y enfoques *inter pares*, como la «Asociación para el empleo de los jóvenes en la Comunidad de Estados Independientes» y la «Iniciativa Taqeeem: Lo que funciona en el empleo de los jóvenes». La decisión del Consejo de Administración de la OIT de octubre de 2018 sobre los mecanismos de examen voluntario *inter pares* de las políticas nacionales de empleo prevé precisamente ese aprendizaje mutuo y el fortalecimiento de la capacidad.

Creación y fomento de alianzas para llevar a cabo actuaciones coordinadas

Las asociaciones nacionales, regionales y mundiales son elementos importantes de la estrategia de la OIT para la aplicación de los ODS. Puesta en marcha por la OIT en 2016, la Iniciativa Mundial sobre Empleo Decente para los Jóvenes es una alianza inclusiva y agrupa a muchas partes interesadas; además, tiene por objeto promover el empleo de los jóvenes de conformidad con la Agenda 2030. Los participantes en la Iniciativa Mundial se han comprometido a tomar medidas sobre una serie de prioridades temáticas, a compartir conocimientos y a movilizar recursos para crear más y mejores puestos de trabajo para los jóvenes. La iniciativa se centra en los

empleos verdes y digitales y en el aprendizaje de calidad; presta asistencia a los trabajadores jóvenes rurales; facilita la transición de la economía informal a la formal y favorece la iniciativa empresarial y el empleo por cuenta propia sostenibles de los jóvenes. También apoya a los jóvenes desfavorecidos, como los que trabajan en ocupaciones peligrosas o en regiones afectadas por disturbios sociales e inestabilidad.

La Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) es otra importante alianza. Dirigida por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE, su objetivo es lograr la igualdad de remuneración de hombres y mujeres en todo el mundo. La EPIC se puso en marcha para ayudar a aplicar el ODS 8 (la meta 8.5 insta a que se logre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor de aquí a 2030), pero también el ODS 5, porque la igualdad de remuneración es fundamental para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres. La EPIC apoya a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y a otras partes interesadas en la adopción de medidas concretas para salvar la brecha salarial de género.

Con la puesta en marcha de la Alianza 8.7 en septiembre de 2016 al inicio de la 72.ª sesión de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la OIT creó una alianza mundial para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna, la trata de seres humanos y el trabajo infantil (meta 8.7 del ODS). La Alianza coopera con otras alianzas ODS sobre temas relacionados, como las metas 5.2 (eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas) y 16.2 (poner fin al maltrato contra los niños, así como la trata de niños). La Alianza se basa en los compromisos asumidos por los gobiernos, pero también colabora con organizaciones internacionales y regionales, organizaciones de trabajadores y de empleadores, ONG, instituciones educativas y otras partes interesadas y redes pertinentes. La Alianza 8.7 ha establecido grupos de acción responsables de las prioridades temáticas de la meta del ODS, como los conflictos y los entornos humanitarios, la migración, las cadenas de suministro, el Estado de derecho y la gobernanza. Quince «países pioneros» de todas las regiones del mundo se han comprometido a avanzar más y más rápido que otros para conseguir el ambicioso objetivo de eliminar el trabajo infantil de aquí a 2025 y erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y la trata de seres humanos de aquí a 2030.

El Fondo Visión Cero, una iniciativa del G7, tiene por objeto prevenir las muertes, las lesiones y las enfermedades ocupacionales en sectores de las cadenas de suministro mundiales o que aspiran a unirse a ellas. El principal objetivo del Fondo es aumentar las medidas colectivas públicas y privadas concebidas para fomentar y mejorar las actividades concretas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo en las empresas que llevan a cabo sus actividades en países de ingresos bajos y medianos. El Fondo forma parte del Programa de Seguridad + Salud para Todos de la OIT.

CONCLUSIÓN

Hora de actuar para conseguir el ODS 8 insta a los responsables de la formulación de políticas de todo el mundo a que contribuyan a acelerar los avances hacia la consecución del ODS 8 y la aplicación de la Agenda 2030 en su conjunto. Es indispensable que se produzca un cambio radical y transformador en las tres esferas políticas de la economía, la sociedad y el medio ambiente. En el informe se señalan varios ámbitos en los que los progresos han sido demasiado lentos hasta ahora, pero también se ponen de relieve varias oportunidades de acción política concertada y sinérgica.

Por ello es imprescindible que se incorporen los objetivos de crecimiento sostenido, crecimiento inclusivo con trabajo decente e integridad ambiental en un programa de desarrollo sostenible que priorice al ser humano. En este punto es donde la Agenda 2030 de las Naciones Unidas coincide con la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

El trabajo decente y el empleo pleno y productivo no son solo resultados esenciales de los modelos de crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible: también son motores fundamentales de esas dinámicas. Un mundo del trabajo caracterizado por la igualdad, la equidad, la inclusión y la seguridad promoverá el aprendizaje social y, por lo tanto, la innovación y el cambio transformador en las sociedades y las economías.

A la luz de las interrelaciones dinámicas entre el ODS 8 y otros ODS analizados en este informe, los Estados miembros de las Naciones Unidas tendrán que revitalizar las medidas nacionales e internacionales para concebir, financiar y aplicar un programa político completo e integrado. En aquellos casos en que existan compromisos e intereses en conflicto entre las metas de los ODS, la justicia social, de conformidad con el mandato de la OIT, deberá ser el principio rector del desarrollo de nuevas tecnologías, instituciones y políticas que puedan ayudar a lograr un equilibrio entre las distintas metas. Los países desarrollados deben tomar la iniciativa para conciliar el crecimiento económico y los objetivos de inclusión social con la integridad ambiental, al mismo tiempo que apoyan los esfuerzos de los países en desarrollo por tener una dinámica equilibrada de progreso hacia el ODS 8.

Por lo tanto, es indispensable reforzar el compromiso con el sistema multilateral para conseguir el ODS 8. En efecto, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo recalca: «Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos» (OIT, 2019f).

Está en juego el futuro de la economía y la sociedad mundial, y también el de nuestro planeta. Ha llegado la hora de actuar para el ODS 8.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D., y Robinson, J.A. 2012. *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty* (Nueva York, Crown Publishers).
- Altbeker, A., y Bernstein, A. 2017. *No country for young people: The crisis of youth unemployment and what to do about it* (Johannesburgo, Centre for Development and Enterprise).
- Ameratunga Kring, S. 2017. *Gender in employment policies and programmes: What works for women?*, Employment Policy Department Working Paper No. 235 (Ginebra, OIT).
- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). 2014. *Manual sobre la extensión de la cobertura de la seguridad social a los trabajadores migrantes* (Ginebra).
- Banco Mundial. 2019. *Global Economic Prospects, June 2019: Heightened tensions, subdued investment* (resumen en español titulado *Perspectivas Económicas Mundiales, junio de 2019: Altas tensiones, escasas inversiones*) (Washington, DC).
- Bargawi, H., y Cozzi, G. 2017. «Making the case for a gender-aware, investment-led recovery for Europe», en H. Bargawi, G. Cozzi y S. Himmelweit (coordinadores): *Economics and austerity in Europe: Gendered impacts and sustainable alternatives* (Londres y Nueva York, Routledge), págs. 137-154.
- Benería, L.; Berik, G., y Floro, M.S. 2015. *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered, segunda edición* (Nueva York, Routledge).
- Berg, J. (coordinadora). 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Ginebra y Cheltenham, OIT y Edward Elgar Publishing).
- Berliner, D.; Greenleaf, A.; Lake, M., y Noveck, J. 2015. «Building capacity, building rights? State capacity and labor rights in developing countries», *World Development*, vol. 72, págs. 127-139.
- Bhatt, E.R. 2015. *Anubandh: Building hundred-mile communities* (Ahmedabad, Navajivan Publishing House).
- Blau, F.D., y Kahn, L.M. 2017. «The gender wage gap: Extent, trends, and explanations», *Journal of Economic Literature*, vol. 55, núm. 3, págs. 789-865.
- Breton, T.R., y Canavire-Bacarreza, G. 2018. «Low test scores in Latin America: Poor schools, poor families or something else?», *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, vol. 48, núm. 5, págs. 733-748.
- CAD-OCDE (Comité de Asistencia para el Desarrollo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2018. *Creditor Reporting System (CRS) aid activities database*. Disponible en <https://stats.oecd.org>.

- Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional). 2018a. «France: Two years of personal training accounts – A review», 28 de marzo. Disponible en www.cedefop.europa.eu (acceso el 14 de mayo de 2019).
- . 2018b. «The Netherlands: Policy development in lifelong learning», 13 de noviembre. Disponible en www.cedefop.europa.eu (acceso el 14 de mayo de 2019).
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2011. *Panorama Social de América Latina 2010* (Santiago de Chile).
- Cheng Lo, R. 2017. *El diálogo social en la construcción de una estrategia nacional para la transición de la economía informal a la economía formal en Costa Rica*. Inédito (San José).
- DAES (Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas). 2016. *Synthesis of Voluntary National Reviews 2016* (Nueva York).
- . 2017. *World Population Prospects: The 2017 revision – Key findings and advance tables*, Working Paper No. ESA/P/WP/248 (Nueva York).
- Dasgupta, S., y Singh, A. 2007. «Manufacturing, services and premature deindustrialization in developing countries: A Kaldorian analysis», en G. Mavrotas y A. Shorrocks (coordinadores): *Advancing development: Core themes in global economics* (Basingstoke y Nueva York, Palgrave Macmillan), págs. 435-454.
- Davis, B.; Handa S.; Hypher, N.; Winder Rossi, N.; Winters, P., y Yablonski, J. (coordinadores). 2016. *From evidence to action: The story of cash transfers and impact evaluation in sub-Saharan Africa* (Oxford, FAO, UNICEF y Oxford University Press).
- De Hoop, J., y Rosati, F.C. 2013. *The complex effects of public policy on child labour, Understanding Children's Work* (UCW) Programme Working Paper Series (Roma, Programa UCW).
- De Saille, S., y Medvecky, F. 2016. «Innovation for a steady state: A case for responsible stagnation», *Economy and Society*, vol. 45, núm. 1, págs. 1-23.
- De Schutter, O., y Deakin, S. 2005. «Introduction: Reflexive governance and the dilemmas of social regulation», en O. de Schutter y S. Deakin (coordinadores): *Social rights and market forces: Is the open coordination of employment and social policies the future of social Europe?* (Bruselas, Bruylant), págs. 1-17.
- Deakin, S. 2013. *Addressing labour market segmentation: The role of labour law*, Dialogue Working Paper No. 52 (Ginebra, OIT).
- Dorling, D. 2017. *The equality effect: Improving life for everyone* (Oxford, New Internationalist).
- Elder, S. 2015. *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?*, Work4Youth Technical Brief No. 1 (Ginebra, OIT).
- Elson, D., y Seth, A. (coordinadores). 2019. *Gender equality and inclusive growth: Economic policies to achieve sustainable development* (Nueva York, ONU Mujeres).

- Escudero, V.; Kluve, J.; López Mourelo, E., y Pignatti, C. 2019. «Active labour market programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a meta-analysis», *Journal of Development Studies*, vol. 55, núm. 12, págs. 2644-2661.
- Espino, A.; Esquivel, V., y Rodríguez Enríquez, C. 2012. «Crisis, regímenes económicos e impactos de género en América Latina», en V. Esquivel (coordinador): *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (Santo Domingo, ONU Mujeres), págs. 290-348.
- Esquivel, V. 2017. «Efficiency and gender equality in growth theory: Simply add-ons?», *Canadian Journal of Development Studies*, vol. 38, núm. 4, págs. 547-552.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2017. *Achieving more with less*, Monitor Fiscal, abril de 2017 (Washington, DC).
- . 2018. *Perspectivas de la economía mundial: Retos para un crecimiento sostenido*, octubre (Washington, DC).
- Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible. 2014. *Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles (10YFP)* (Nueva York).
- Gill, I., y Kharas, H. (coordinadores). 2007. *An East Asian renaissance: Ideas for economic growth* (Washington DC, Banco Mundial).
- Goulding, K. 2013. *Gender dimensions of national employment policies: A 24-country study*, Gender, Equality and Diversity Working Paper No. 2/2013 (Ginebra, OIT).
- Griggs, D.J.; Nilsson, M.; Stevance, A., y McCollum, D. (coordinadores). 2017. *A guide to SDG interactions: From science to implementation* (París, Consejo Internacional para la Ciencia).
- Grimshaw, D. (coordinador) 2013. *Minimum wages, pay equity and comparative industrial relations* (Londres, Routledge).
- ; Koukiadaki, A., y Tavora, I. 2017. *Social dialogue and economic performance: What matters for business – A review*, Conditions of Work and Employment Series No. 89 (Ginebra, OIT).
- Guzmán, M.; Ocampo, J.A., y Stiglitz, J.E. 2018. «Real exchange rate policies for economic development», *World Development*, vol. 110, págs. 51-62.
- Hallegatte, S.; Bangalore, M.; Bonzanigo, L.; Fay, M.; Kane, T.; Narloch, U.; Rozenberg, J., et al. 2016. *Shock waves: Managing the impacts of climate change on poverty* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Hayter, S., y Visser, J. (coordinadores). 2018. *Collective agreements: Extending labour protection* (Ginebra, OIT).
- Hidalgo, C.A., y Hausmann, R. 2009. «The building blocks of economic complexity», *Proceedings of the National Academy of Sciences*, vol. 106, núm. 26, págs. 10570-10575.
- Hory, M.-P. 2016. «Fiscal multipliers in emerging market economies: Can we learn something from advanced economies?», *International Economics*, vol. 146, págs. 59-84.

- Imbs, J., y Wacziarg, R. 2003. «Stages of diversification», *American Economic Review*, vol. 93, núm. 1, págs. 63-86.
- IPCC (Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático) 2013. *Climate Change 2013: The physical science basis – Contribution of Working Group I to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. [T.F. Stocker, D. Qin, G.-K. Plattner, M. Tignor, S.K. Allen, J. Boschung, A. Nauels, Y. Xia, V. Bex y P.M. Midgley (coordinadores)] (Cambridge y Nueva York, Cambridge University Press).
- . 2014. *Climate Change 2014: Synthesis report – Contribution of Working Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. [R.K. Pachauri y L. Meyer (coordinadores)] (Ginebra).
- . 2018. *Global warming of 1.5 °C: An IPCC special report on the impacts of global warming of 1.5 °C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty*. Disponible en www.ipcc.ch/sr15/ (acceso el 12 de junio de 2019). Resumen en español disponible en https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/09/IPCC-Special-Report-1.5-SPM_es.pdf (acceso el 12 de junio de 2019).
- Islam, I., y Kucera, D. (coordinadores). 2013. *Beyond macroeconomic stability: Structural transformation and inclusive development*, Advances in Labour Studies (Nueva York y Ginebra, Palgrave Macmillan y OIT) (resumen ejecutivo en español titulado: *Más allá de la estabilidad macroeconómica – Transformación estructural y desarrollo inclusivo*).
- Karamessini, M., y Rubery, J. (coordinadores). 2013. *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality* (Londres, Routledge).
- Kluve, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M., Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F., et al. 2019. «Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review», *World Development*, vol. 114, págs. 237-253.
- Kucera, D., y Roncolato, L. 2016. «La dinámica manufacturas-servicios y el desarrollo económico», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 135, núm. 2, págs. 183-213.
- Lagarde, C. 2019. «A global imperative: Empowering women is critical for the world's economy and people», *Finance and Development*, vol. 56, núm. 1, págs. 4-5.
- Lammersen, F., y Bejraoui, A. 2018. «Funding for aid for trade in LDCs is increasing: Find out how much, from who, and where investments are going», 3 de octubre. Disponible en <https://trade4devnews.enhancedif.org> (acceso el 12 de junio de 2019).
- Lange, G.-M.; Wodon, Q., y Carey, K. (coordinadores). 2018. *The Changing Wealth of Nations 2018: Building a sustainable future* (Washington, DC, Banco Mundial).
- Le Blanc, D. 2015. «Towards integration at last? The sustainable development goals as a network of targets», *Sustainable Development*, vol. 23, núm. 3, págs. 176-187.
- Luebker, M. 2017. «Poverty, employment and inequality in the SDGs: Heterodox discourse, orthodox policies?», en P.A.G. van Bergeijk y R. van der Hoeven (coordinadores), 2017, págs. 141-168.

- Majid N. 2015. *The great employment transformation in China*, Employment Policy Department Working Paper No. 195 (Ginebra, OIT).
- Marx, A.; Wouters, J.; Rayp, G., y Beke, L. (coordinadores). 2015. *Global governance of labour rights: Assessing the effectiveness of transnational public and private policy initiatives*, Leuven Global Governance Series (Cheltenham, Edward Elgar Publishing).
- Meadows, D.H.; Meadows, D.L.; Randers, J., y Behrens III, W.W. 1972. *The limits to growth: A report for the Club of Rome's Project on the Predicament of Mankind* (Nueva York, Universe Books).
- Ministerio de Género, Trabajo y Desarrollo Social, Uganda. 2018. Disponible en https://www.ilo.org/africa/countries-covered/uganda/WCMS_551093/lang--en/index.htm (acceso el 14 de mayo de 2019).
- Montt, G., y Luu, T. 2018. *Does conservation agriculture change labour requirements? Evidence of sustainable intensification in sub-Saharan Africa*, Research Department Working Paper No. 35 (Ginebra, OIT).
- Myrdal, G. 1974. «What is development?», *Journal of Economic Issues*, vol. 8, núm. 4, págs. 729-736.
- Naciones Unidas. 2015. *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre, A/RES/70/1.
- . 2019a. *Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas*, informe de la reunión del Grupo de Expertos, septiembre de 2018, EGM/SPS/REPORT.
- . 2019b. *Sistemas de protección social, acceso a los servicios públicos e infraestructura sostenible para la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas*, conclusiones convenidas adoptadas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 63.º período de sesiones, marzo de 2019, E/CN.6/2019/L.3.
- Neffke, F., y Henning, M. 2013. «Skill relatedness and firm diversification», *Strategic Management Journal*, vol. 34, núm. 3, págs. 297-316.
- North, D.C. 1990. *Institutions, institutional change and economic performance* (Nueva York, Cambridge University Press).
- Novitz, T.A. 2010. «Protection of workers under regional human rights systems: An assessment of evolving and divergent practices», en C. Fenwick y T. Novitz (coordinadores): *Human rights at work: Legal and regulatory perspectives* (Oxford, Hart Publishing), págs. 409-438.
- Nübler, I. 2011. *Industrial policies and capabilities for catching up: Frameworks and paradigms*, Employment Sector Working Paper No. 77 (Ginebra, OIT).
- . 2017. «Una teoría de las capacidades para la transformación productiva: aprendiendo a crecer de manera convergente», en J.M. Salazar-Xirinachs, I. Nübler y R. Kozul-Wright (coordinadores), págs. 113-149.

- . 2018. «New technologies, innovation, and the future of jobs», en E. Paus (coordinador): *Confronting dystopia: The new technological revolution and the future of work* (Ithaca, NY, y Londres, Cornell University Press), págs. 46-75.
- Ocampo, J.A. 2016. «Dynamic efficiency: Structural dynamics and economic growth in developing countries», en A. Noman y J.E. Stiglitz (coordinadores): *Efficiency, finance, and varieties of industrial policy: Guiding resources, learning, and technology for sustained growth* (Nueva York, Columbia University Press), págs. 65-102.
- ; Rada, C., y Taylor, L. 2009. *Growth and policy in developing countries: A structuralist approach* (Nueva York, Columbia University Press).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) y OIT. 2019. *Tackling vulnerability in the informal economy*, Development Centre Studies (París, OECD Publishing).
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo) 1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* (Ginebra).
- . 2008a. *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007 (Ginebra).
- . 2008b. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra).
- . 2010. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2009. Crisis mundial del empleo y perspectivas* (Ginebra).
- . 2011. *Skills for green jobs: A global view* (resumen ejecutivo en español titulado *Competencias profesionales para empleos verdes: una mirada a la situación mundial*) (Ginebra).
- . 2013a. *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric* (resumen en español titulado *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2013: Reparando el tejido económico y social*) (Ginebra).
- . 2013b. *El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, 2013 (Ginebra).
- . 2014. *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* (resumen en español titulado *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*) (Ginebra).
- . 2015. *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).
- . 2016a. *Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*, Estudios sobre el Crecimiento con Equidad (Ginebra).
- . 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (resumen en español titulado *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*) (Ginebra).
- . 2016c. *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016* (Ginebra).
- . 2016d. *Maternity cash benefits for workers in the informal economy*, Social Protection for All Issue Brief (Ginebra).

-
- . 2017a. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible* (Ginebra).
 - . 2017b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* (Ginebra).
 - . 2017c. *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (resumen ejecutivo en español titulado *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral*) (Ginebra).
 - . 2017d. *Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012-2016* (Ginebra).
 - . 2017e. *Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017 (Ginebra).
 - . 2017f. *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión*, Estudios sobre el Crecimiento con Equidad (Ginebra).
 - . 2017g. *Employment policy implementation mechanisms across countries*, Employment Research Brief (Ginebra).
 - . 2018a. *Decent work and the Sustainable Development Goals: A guidebook on SDG labour market indicators* (Ginebra).
 - . 2018b. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición (Ginebra).
 - . 2018c. *L'environnement propice aux entreprises durables au Burkina Faso* (Ginebra).
 - . 2018d. *Care work and care jobs for the future of decent work* (resumen ejecutivo en español titulado *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*) (Ginebra).
 - . 2018e. *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2017 cotton harvest in Uzbekistan* (Ginebra).
 - . 2018f. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2018: Sostenibilidad medioambiental con empleo* (Ginebra).
 - . 2018g. *Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2018: Advancing decent work for sustainable development* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico).
 - . 2018h. *Resolución sobre la metodología del indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo al empleo de los jóvenes*, Resolución III, 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018 (Ginebra).
 - . 2018i. *Decent work in Portugal 2008–18: From crisis to recovery* (Ginebra).
 - . 2018j. *ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology*. Segunda edición (resumen ejecutivo en español titulado *Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. Resultados y metodología*) (Ginebra).
 - . 2018k. *Protección social para los pueblos indígenas*, Protección Social para Todos, Nota Informativa (Ginebra).

- . 2018l. *Perspectivas para 2030: Cooperación eficaz para el desarrollo en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, Ginebra, 2018 (Ginebra).
 - . 2018m. *Resolución sobre la metodología del indicador 8.8.2 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativo a los derechos laborales*, Resolución II, 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, 2018 (Ginebra).
 - . 2018n. *Negociación colectiva y formas atípicas de empleo: prácticas que reducen la vulnerabilidad y aseguran unas condiciones de trabajo decente*, Nota de información de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva núm. 3 (Ginebra).
 - . 2019a. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019* (Ginebra).
 - . 2019b. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos* (Ginebra).
 - . 2019c. *Protección social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible*, Informe III (Parte B), Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 (Ginebra).
 - . 2019d. *El trabajo decente para el desarrollo sostenible*, Consejo de Administración, 335.ª reunión (marzo), documento GB.335/INS/11 (Ginebra).
 - . 2019e. *Competencias profesionales para un futuro más ecológico: Conclusiones principales* (Ginebra).
 - . 2019f. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108.ª reunión, 2019 (Ginebra).
 - . 2019g. *Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work* (resumen en español titulado *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*) (Ginebra).
 - . 2019h. *The global labour income share and distribution* (Ginebra).
 - . 2019i. *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (Ginebra).
 - . 2019j. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género* (Ginebra).
 - . De próxima publicación. *Fifteen years of experience in national employment policies: Lessons from the past, policies for the future* (Ginebra).
 - y CSI (Confederación Sindical Internacional) 2017. *Social dialogue as a driver and governance instrument for sustainable development*, ILO-ITUC Issue Paper (Ginebra).
 - y UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2019. *Towards universal social protection for children: Achieving SDG 1.3* (Ginebra y Nueva York).
- OMS (Organización Mundial de la Salud). 2017. *World Health Statistics 2017: Monitoring health for the SDGs* (Ginebra).

- ONU Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres), OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos), Secretaría Nacional de Cuidados (Uruguay) e Instituto Nacional de las Mujeres (Uruguay). 2019. *Relatoría del Diálogo de políticas sobre empoderamiento económico de las mujeres: Reconocimiento, redistribución y reducción del trabajo de cuidados no remunerado, 27 y 28 de noviembre de 2018, Montevideo, Uruguay* (Montevideo).
- Ortiz, I.; Cummins, M., y Karunanethy, K., 2017. *Espacio fiscal para la protección social y los ODS: Alternativas para ampliar la inversión social en 187 países*, Documento de Trabajo núm. 48 de Extensión de la Seguridad Social (Ginebra, OIT).
- Park, C.-Y., y Mercado, R.V. 2015. *Financial inclusion, poverty, and income inequality in developing Asia*, ADB Economics Working Paper Series No. 426 (ciudad de Mandaluyong, Banco Asiático de Desarrollo).
- Paşali, S.S. 2015. *Youth employment challenge in Africa: What works and why?* Documento de antecedentes encargado por la Youth Employment Network (Ginebra).
- Paus, E. 2018. «The middle-income trap: Lessons from Latin America», en B. Huang, P.J. Morgan y N. Yoshino (coordinadores): *Avoiding the middle-income trap in Asia: The role of trade, manufacturing and finance* (Tokio, Instituto del Banco Asiático de Desarrollo), págs. 60-105.
- Penrose, E.T. 1959. *The Theory of the Growth of the Firm* (Oxford, Blackwell).
- Pérvier, H. 2018. «Recesión, austeridad y género. Análisis comparado de ocho mercados de trabajo europeos», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, núm. 1, págs. 1-40.
- Pinto Santa Cruz, A. 1965. «Concentración del progreso técnico y de sus frutos en el desarrollo latinoamericano», *El Trimestre Económico*, vol. 32, núm. 125, págs. 3-69.
- Piore, M.J., 1995. *Beyond individualism: How social demands of the new identity groups challenge American political and economic life* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Polanyi, K. 1944. *The great transformation: The political and economic origins of our time* (Nueva York, Farrar & Rinehart).
- Pradhan, P.; Costa, L.; Rybski, D.; Lucht, W., y Kropp, J.P. 2017. «A systematic study of Sustainable Development Goal (SDG) interactions», *Earth's Future*, vol. 5, núm. 11, págs. 1169-1179.
- Reskin, B.F., y Roos, P.A. 1990. *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*, *Women in the Political Economy* (Filadelfia, PA, Temple University Press).
- Rodrik, D. 2016. «Premature deindustrialization», *Journal of Economic Growth*, vol. 21, núm. 1, págs. 1-33.
- Rubery, J., y Grimshaw, D. 2015. «The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, núm. 2, págs. 319-343.

- Salazar-Xirinachs, J.M., y Chacaltana, J. (coordinadores). 2018. *Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos* (Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- ; Nübler, I., y Kozul-Wright, R. (coordinadores). 2017. *Transformando las economías: Haciendo que la política industrial funcione para el crecimiento, el empleo y el desarrollo* (Ginebra, OIT y Plaza Valdés Editores).
- SAPEA (Science Advice for Policy by European Academics). 2019. *A scientific perspective on microplastics in nature and society* (Berlín).
- Saraceno, F. 2017. *Rethinking fiscal policy: Lessons from the European Monetary Union* (EMU), Employment Working Paper No. 219 (Ginebra, OIT).
- Scaletta, T. 2015. «Interdependencias required for sustainability», entrada de blog de la red CED del Canadá, 23 de enero. Disponible en <https://ccednet-rcdec.ca/> en (acceso el 12 de junio de 2019).
- Schumpeter, J.A. 1911. *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Sennett, R. 2008. *The craftsman* (New Haven, CT, Yale University Press).
- SkillsFuture. 2018. *Annual Report*. Disponible en <https://www.ssg-wsg.gov.sg/about/annual-report.html> (acceso el 12 de junio de 2019).
- Sparreboom, T., y Tarvid, A. 2017. *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe* (Ginebra, OIT).
- Steffen, W.; Richardson, K.; Rockström, J.; Cornell, S.E.; Fetzer, I.; Bennett, E.M.; Biggs, R., et al. 2015. «Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet», *Science*, vol. 347, núm. 6223.
- Strasser, S.; McGovern, C., y Judt, M. (coordinadores). 1998. *Getting and spending: European and American consumer societies in the twentieth century* (Cambridge, Cambridge University Press).
- Tejani, S., y Milberg, W. 2016. «Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries», *Feminist Economics*, vol. 22, núm. 2, págs. 24-54.
- UNDRR (Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres). 2019. *Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction 2019* (Ginebra).
- Vadlamannati, K.C. 2015. «Rewards of (dis)integration: Economic, social, and political globalization and freedom of association and collective bargaining rights of workers in developing countries», *ILR Review*, vol. 68, núm. 1, págs. 3-27.
- Van Bergeijk, P.A.G., y Van der Hoeven, R. (coordinadores). 2017. *Sustainable Development Goals and income inequality* (Cheltenham, Edward Elgar Publishing).
- Vivarelli, M. 2014. «Innovation, employment and skills in advanced and developing countries: A survey of economic literature», *Journal of Economic Issues*, vol. 48, núm. 1, págs. 123-154.

WCED (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo) 1987. *Informe de la Comisión Mundial para el Medio Ambiente y el Desarrollo: Nuestro futuro común* (Naciones Unidas).

Weil, D. 2008. «Un planteamiento estratégico en la inspección del trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, núm. 4, págs. 389-419.

Weitz, N.; Carlsen, H., y Trimmer, C. 2019. *SDG synergies: An approach for coherent 2030 Agenda implementation* (Estocolmo, Stockholm Environment Institute).

ANEXO I

DATOS DISPONIBLES DE LOS INDICADORES DEL ODS 8 Y OTROS INDICADORES PERTINENTES DEL MERCADO DE TRABAJO

INDICADOR DEL ODS	DATOS DISPONIBLES EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES DE LOS DATOS NO DESGLOSADOS)	DATOS DISPONIBLES DESGLOSADOS POR SEXO EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES)	DATOS DISPONIBLES DESGLOSADOS POR OTROS FACTORES EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES)
1.1.1: Proporción de la población que vive por debajo del umbral internacional de pobreza, desglosada por sexo, edad, situación laboral y ubicación geográfica (urbana o rural)	Datos sobre los trabajadores pobres de 113 países basados en observaciones reales sobre la pobreza (de 137 países si se incluyen también las imputaciones)	Datos sobre los trabajadores pobres de 113 países basados en observaciones reales sobre la pobreza (de 137 países si se incluyen también las imputaciones)	Datos sobre los trabajadores pobres desglosados por edad de 113 países basados en observaciones reales sobre la pobreza (de 137 países si se incluyen también las imputaciones)
1.3.1: Proporción de la población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes de trabajo, los pobres y los vulnerables	Datos sobre la proporción de la población cubierta por, al menos, una prestación de protección social de 74 países. La cobertura de los países varía en cada subcomponente por separado de los grupos de población mencionados en el indicador	Muy pocos datos sobre la proporción de la población cubierta por al menos una prestación de protección social. La disponibilidad varía en cada subcomponente por separado de los grupos de población mencionados en el indicador	Sin datos disponibles
5.5.2: Proporción de mujeres en cargos directivos	Datos de 99 países sobre el personal directivo superior e intermedio, y de 164 países sobre el personal directivo total	No se aplica	No se aplica
8.2.1: Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada	179 países	No se aplica	No se aplica
8.3.1: Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo	69 países en el caso de los datos armonizados de la OIT; 46 países en el caso de los datos comunicados por los países	69 países en el caso de los datos armonizados de la OIT; 45 países en el caso de los datos comunicados por los países	No se aplica

INDICADOR DEL ODS	DATOS DISPONIBLES EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES DE LOS DATOS NO DESGLOSADOS)	DATOS DISPONIBLES DESGLOSADOS POR SEXO EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES)	DATOS DISPONIBLES DESGLOSADOS POR OTROS FACTORES EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES)
8.5.1: Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad	66 países	65 países	Datos de 48 países desglosados por ocupación. No se dispone de datos desglosados por edad y situación de discapacidad
8.5.2: Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad	183 países	178 países	Datos de 169 países desglosados por edad; datos de 63 países desglosados por situación de discapacidad
8.6.1: Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación	148 países	No se aplica	No se aplica
8.7.1: Proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad	81 países	81 países	Sin datos disponibles
8.8.1: Tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio	90 países	63 países	36 países
8.8.2: Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio	Aún no se dispone de datos, la recopilación de datos está en curso	Aún no se dispone de datos, la recopilación de datos está en curso	Aún no se dispone de datos, la recopilación de datos está en curso

INDICADOR DEL ODS	DATOS DISPONIBLES EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES DE LOS DATOS NO DESGLOSADOS)	DATOS DISPONIBLES DESGLOSADOS POR SEXO EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES)	DATOS DISPONIBLES DESGLOSADOS POR OTROS FACTORES EN ILOSTAT (COBERTURA POR PAÍSES)
8.b.1: Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo	Aún no se dispone de datos (la recopilación de datos está en curso)	No se aplica	No se aplica
9.2.2: Empleo del sector manufacturero en proporción al empleo total	101 países	No se aplica	No se aplica
10.4.1: Proporción del PIB generada por el trabajo, que comprende los salarios y las transferencias de protección social	189 países	No se aplica	No se aplica
10.7.1: Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos anuales percibidos en el país de destino	Aún no se dispone de datos	No se aplica	No se aplica

Fuente: Departamento de Estadística de la OIT.

ANEXO II

AGRUPACIONES DE PAÍSES

Cuadro AII.1. Agrupaciones de países por región y subregión

África

África del Norte

Argelia
Egipto
Libia
Marruecos
Sahara Occidental
Sudán
Túnez

África Subsahariana

Angola
Benin
Botswana
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Camerún
Chad
Comoras
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Eritrea
Eswatini
Etiopía
Gabón
Gambia
Ghana
Guinea
Guinea-Bissau
Guinea Ecuatorial
Kenya
Lesotho
Liberia
Madagascar
Malawi
Malí
Mauricio
Mauritania
Mozambique
Namibia
Níger
Nigeria
República Centroafricana
República Democrática del Congo
Rwanda
Santo Tomé y Príncipe
Senegal
Seychelles
Sierra Leona
Somalia
Sudáfrica
Sudán del Sur
Tanzania, República Unida de
Togo
Uganda
Zambia
Zimbabwe

Las Américas

América Latina y el Caribe

Antigua y Barbuda
Argentina
Bahamas
Barbados
Belice
Bolivia, Estado Plurinacional de
Brasil
Chile
Colombia
Costa Rica
Cuba
Ecuador
El Salvador
Granada
Guatemala
Guyana
Haití
Honduras
Islas Vírgenes de los Estados Unidos
Jamaica
México
Nicaragua
Panamá
Paraguay
Perú
Puerto Rico
República Dominicana
Saint Kitts y Nevis
Santa Lucía
San Vicente y las Granadinas
Suriname
Trinidad y Tabago
Uruguay
Venezuela, República Bolivariana de

América del Norte

Canadá
Estados Unidos

Estados Árabes

Arabia Saudita
Bahrein
Emiratos Árabes Unidos
Iraq
Jordania
Kuwait
Líbano
Omán
Qatar
República Árabe Siria
Territorio Palestino Ocupado
Yemen

Asia y el Pacífico

Asia Oriental

China
Corea, República de
Corea, República Popular Democrática de
Hong Kong, China
Japón
Macao, China
Mongolia
Taiwán, China

Asia Sudoriental y el Pacífico

Australia
Brunei Darussalam
Camboya
Fiji
Filipinas
Guam
Indonesia
Islas Marshall
Islas Salomón
Kiribati
Lao, República Democrática Popular de
Malasia
Micronesia, Estados Federados de
Myanmar
Nauru
Nueva Caledonia
Nueva Zelanda
Palau
Papua Nueva Guinea
Polinesia Francesa
Samoa
Singapur
Tailandia
Timor-Leste
Tonga
Tuvalu
Vanuatu
Viet Nam

Asia Meridional

Afganistán
Bangladesh
Bhután
India
Irán, República Islámica del
Maldivas
Nepal
Pakistán
Sri Lanka

Europa y Asia Central

Europa Septentrional, Meridional y Occidental

Albania
Alemania
Andorra
Austria
Bélgica
Bosnia y Herzegovina
Croacia
Dinamarca
Eslovenia
España
Estonia
Finlandia
Francia
Grecia
Irlanda
Islandia
Islas del Canal
Italia
Letonia
Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Macedonia del Norte
Malta
Mónaco
Montenegro
Noruega
Países Bajos
Portugal
Reino Unido
Serbia
Suecia
Suiza

Europa Oriental

Belarús
Bulgaria
Chequia
Eslovaquia
Federación de Rusia
Hungria
Polonia
República de Moldova
Rumania
Ucrania

Asia Central y Occidental

Armenia
Azerbaiyán
Chipre
Georgia
Israel
Kazajistán
Kirguistán
Tayikistán
Turquía
Turkmenistán
Uzbekistán

Cuadro AII.2. Agrupaciones de países por grupos de ingresos

Países de ingresos altos	Países de ingresos medianos altos	Países de ingresos medianos bajos	Países de ingresos bajos
Alemania	Albania	Angola	Afganistán
Andorra	Argelia	Bangladesh	Benin
Antigua y Barbuda	Armenia	Bhután	Burkina Faso
Arabia Saudita	Azerbaiyán	Bolivia, Estado Plurinacional de	Burundi
Argentina	Belarús	Camerún	Camboya
Australia	Belice	Cabo Verde	Chad
Austria	Bosnia y Herzegovina	Congo	Comoras
Bahamas	Bostwana	Côte d'Ivoire	Congo, República
Bahrein	Brasil	Djibouti	Democrática del
Barbados	Bulgaria	Egipto	Corea, República Popular
Bélgica	China	El Salvador	Democrática de
Brunei Darussalam	Colombia	Eswatini	Eritrea
Canadá	Costa Rica	Filipinas	Etiopía
Chequia	Cuba	Georgia	Gambia
Chile	Ecuador	Ghana	Guinea
Croacia	Fiji	Guyana	Guinea-Bissau
Chipre	Gabón	Honduras	Haití
Dinamarca	Granada	India	Liberia
Emiratos Árabes Unidos	Guatemala	Indonesia	Madagascar
Eslovaquia	Islas Marshall	Islas Salomón	Malawi
Eslovenia	Irán, República Islámica del	Kenya	Malí
España	Iraq	Kiribati	Mozambique
Estados Unidos	Jamaica	Kirguistán	Nepal
Estonia	Jordania	Lao, República Democrática	Níger
Federación de Rusia	Kazajstán	Popular de	República Árabe Siria
Finlandia	Líbano	Lesotho	República Centroafricana
Francia	Libia	Mauritania	Rwanda
Grecia	Macedonia del Norte	Micronesia, Estados	Sierra Leona
Guam	Malasia	Federados de	Somalia
Guinea Ecuatorial	Maldivas	Marruecos	Sudán del Sur
Hong Kong, China	Mauricio	Moldova, República de	Tanzanía, República Unida de
Hungría	México	Myanmar	Tayikistán
Irlanda	Mongolia	Nauru	Togo
Islandia	Montenegro	Nicaragua	Uganda
Islas del Canal	Namibia	Nigeria	Yemen
Islas Vírgenes de los Estados Unidos	Palau	Pakistán	Zimbabwe
Israel	Paraguay	Papua Nueva Guinea	
Italia	Perú	Sahara Occidental	
Japón	República Dominicana	Samoa	
Kuwait	Rumania	Santo Tomé y Príncipe	
Letonia	Santa Lucía	Senegal	
Liechtenstein	San Vicente y las Granadinas	Sri Lanka	
Lituania	Serbia	Sudán	
Luxemburgo	Sudáfrica	Territorio Palestino Ocupado	
Macao, China	Suriname	Timor-Leste	
Malta	Tailandia	Ucrania	
Mónaco	Tonga	Uzbekistán	
Nueva Caledonia	Túnez	Vanuatu	
Nueva Zelanda	Turquía	Viet Nam	
Noruega	Turkmenistán	Zambia	
Omán	Tuvalu		
Países Bajos	Venezuela, República Bolivariana de		
Panamá			
Polinesia Francesa			
Polonia			
Portugal			
Puerto Rico			
Qatar			
Reino Unido			
República de Corea			
Saint Kitts y Nevis			
Seychelles			
Singapur			
Suecia			
Suiza			
Taiwán, China			
Trinidad y Tabago			
Uruguay			

ANEXO III

METODOLOGÍA, DATOS E INTERPRETACIÓN DE LOS DIAGRAMAS DE ÁREA POLAR

Cuadro AIII.1. Lista de indicadores, umbrales para clasificar los logros y justificación de la escala de clasificación utilizada

GRUPO DE LOGROS 1: CRECIMIENTO SOSTENIDO						
<i>Umbrales del indicador utilizado para clasificar los logros</i>						
Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Recuperación del producto interior bruto (PIB) (en relación con el ODS 8.1): número de años para conseguir un PIB per cápita de 35 000 dólares de los Estados Unidos sobre la base de la tasa media de crecimiento del PIB per cápita entre 2010 y 2018. El PIB se ajusta en función de la paridad del poder adquisitivo (PPA) (en dólares internacionales constantes de 2011)	>150	150 & >70	70 & >30	30 & >12	12	El crecimiento del PIB per cápita debe ser mayor en los países con ingresos más bajos que en aquellos con ingresos más altos. La estimación del tiempo necesario para conseguir un determinado nivel de PIB per cápita refleja los dos logros anteriores y la dinámica del momento. El importe de 35 000 dólares de los Estados Unidos es aproximadamente la media proporcional del PIB per cápita de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en 2018. «Excelente» significa que se recupera en 12 años el horizonte ODS.
Crecimiento de la productividad laboral (indicador 8.2.1 del ODS): tasa media de crecimiento anual (en porcentaje) del PIB real por persona empleada entre 2010 y 2018	≤0,5	>0,5 & ≤1,5	>1,5 & ≤3,0	>3,0 & ≤4,5	>4,5	Los umbrales han sido establecidos para cubrir el rango de valores observados en los países.

GRUPO DE LOGROS 1: CRECIMIENTO SOSTENIDO

Umbral del indicador utilizado para clasificar los logros

Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Tasa de desempleo (indicador 8.5.2 del ODS): estimaciones modelizadas de la OIT, 2018	>15	≤15 & >10	≤10 & >6	≤6 & >3	≤3	La experiencia de varios países revela que unas tasas de desempleo superiores al 15 % deben considerarse críticas, mientras que las tasas entre el 10 % y el 15 % son motivo de preocupación. En el otro extremo del espectro, una tasa inferior al 3 % puede ser prácticamente considerada como un indicio de pleno empleo en países con mercados de trabajo friccionales. Este indicador solo refleja el hecho de tener un empleo; la calidad del empleo es una dimensión igualmente importante que también debe tenerse en cuenta.
Cuenta financiera (indicador 8.10.2 del ODS): porcentaje de adultos (a partir de 15 años de edad) que tienen una cuenta en una institución financiera, año más reciente (entre 2011 y 2017)	≤30	>30 & ≤50	>50 & ≤70	>70 & ≤90	>90	Se puede conseguir el objetivo del 100 %: una calificación «excelente» requiere, por lo tanto, más del 90 %. El resto de la escala se reparte uniformemente, de conformidad con los valores observados.
Gasto en investigación y desarrollo (I+D) en proporción al PIB (indicador 9.5.1 del ODS), año más reciente (entre 2002 y 2017)	≤0,50	>0,50 & ≤1,00	>1 & ≤2	>2 & ≤3	>3	La mayoría de los países y las subregiones tienen cuotas de gasto en I+D entre el 0 % y el 1 %; muy pocos tienen una cuota superior al 3 %.

GRUPO DE LOGROS 1: CRECIMIENTO SOSTENIDO						
Umbral del indicador utilizado para clasificar los logros						
Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Porcentaje de la población que tiene acceso a la electricidad (indicador 7.1.1 del ODS), 2016	≤70	>70 & ≤80	>80 & ≤90	>90 & ≤99	>99	La falta de acceso a la electricidad limita el acceso a casi cualquier tipo de tecnología moderna, entre ellas las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como Internet, lo que dificulta la innovación y el aprendizaje. Ya se ha logrado una cobertura completa en 4 de las 11 subregiones y es el punto de referencia de la «excelencia».
Índice de complejidad económica (indicador no ODS), 2017	≤0,00	>0 & ≤0,5	>0,5 & ≤1	>1 & ≤1,5	>1,5	El ODS 8 hace un llamado a un crecimiento sostenido, pero carece de indicadores sobre las condiciones propicias para dicho crecimiento. Los estudios revelan que la complejidad económica es un buen indicador del crecimiento económico (Hidalgo y Hausmann, 2009). El 9 % de los países que encabezan la clasificación mundial tiene un índice de complejidad económica de más de 1,5.

GRUPO DE LOGROS 2: INCLUSIÓN SOCIAL Y TRABAJO DECENTE

Umbral del indicador utilizado para clasificar los logros

Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Proporción de los ingresos generados por el trabajo (indicador 10.4.1 del ODS): proporción ajustada de los ingresos generados por el trabajo (estimaciones modelizadas de la OIT), 2017 (porcentajes)	≤40	>40 & ≤50	>50 & ≤60	>60 & ≤70	>70	La proporción de los ingresos generados por el trabajo depende de varios factores, entre ellos la intensidad de capital de la economía. De hecho, los países podrían utilizar los rendimientos del capital, como los ingresos provenientes de los recursos, de una forma redistributiva. Sin embargo, una mayor proporción de los ingresos generados por el trabajo, en igualdad de condiciones, demuestra que la creación de valor es más inclusiva. La escala refleja los valores observados en todo el mundo.
Proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación (indicador 8.6.1 del ODS): estimaciones modelizadas de la OIT, 2018	>25	≤25 & >20	≤20 & >15	≤15 & >10	≤10	Casi ningún país, y por supuesto ninguna subregión, tiene una cuota de personas que no cursan estudios ni están trabajando inferior al 10 %. Se ha utilizado una clasificación de 5 puntos porcentuales para la escala por encima de ese valor.

GRUPO DE LOGROS 2: INCLUSIÓN SOCIAL Y TRABAJO DECENTE

Umbral del indicador utilizado para clasificar los logros

Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Tasa de pobreza de los trabajadores (indicador 1.1.1 del ODS): porcentaje de personas con empleo que viven con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día, en términos de PPA, estimaciones modelizadas de la OIT, 2018	>30	≤30 & >20	≤20 & >10	≤10 & >1	≤1	Los países con una tasa de pobreza laboral extrema superior al 30 % también tienen tasas de pobreza laboral moderadas altas (porcentaje de trabajadores que viven con menos de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día). En muchos de estos países, más de dos tercios de los trabajadores viven en la pobreza extrema o moderada. Una calificación «excelente» requiere la erradicación efectiva de la pobreza laboral.
Cobertura de la protección social (indicador 1.3.1 del ODS): porcentaje de la población cubierta por al menos una prestación de protección social, estimaciones de la OIT, 2016	≤30	>30 & ≤50	>50 & ≤70	>70 & ≤90	>90	Se puede conseguir el objetivo del 100 %: una calificación «excelente» requiere, por lo tanto, más del 90 %. Se considera que la cobertura por debajo del 30 % es críticamente baja. El resto de la escala se reparte de manera uniforme, de conformidad con los valores observados.
Tasa de informalidad (indicador 8.3.1 del ODS): empleo informal como porcentaje del empleo total, 2016	>70	≤70 & >50	≤50 & >30	≤30 & >10	≤10	Las tasas de informalidad se reparten de manera bastante similar en todo el mundo. Una calificación «excelente» requiere una tasa de informalidad no superior al 10 %. Téngase en cuenta que el indicador 8.3.1 del ODS se refiere al empleo informal como una parte del empleo no agrícola. Por restricciones en la disponibilidad de datos, calculamos en su lugar la proporción del empleo total.

GRUPO DE LOGROS 2: INCLUSIÓN SOCIAL Y TRABAJO DECENTE

Umbral del indicador utilizado para clasificar los logros

Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 del ODS): porcentaje de mujeres en cargos directivos, estimaciones modelizadas de la OIT, 2018	≤15	>15 & ≤30	>30 & ≤40	>40 & ≤48	>48	Para alcanzar el nivel medio (aunque siga siendo «insatisfactorio»), más de un tercio de los cargos directivos deberían estar ocupados por mujeres. Para lograr una calificación «excelente», esa proporción debería estar cerca del 50 %. En términos empíricos, no se observa una proporción de mujeres en cargos directivos superior al 48 %, por lo que la escala superior al 48 % no está diferenciada.
Empleo femenino (en relación con el ODS 8.5): porcentaje de mujeres entre todas las personas con empleo, estimaciones modelizadas de la OIT, 2018	≤15	>15 & ≤30	>30 & ≤40	>40 & ≤48	>48	Para conseguir el nivel medio (aunque sea «insatisfactorio»), más de un tercio de las personas con empleo deberían ser mujeres. Para conseguir una calificación «excelente», esa proporción debería estar cerca del 50 %. En términos empíricos, no se observa una proporción de mujeres en el empleo superior al 48 %, por lo que la escala superior al 48 % no está diferenciada. Téngase en cuenta también que no se pudieron obtener estimaciones subregionales de la brecha salarial de género (indicador 8.5.1 del ODS); por lo tanto, se establece un vínculo con el ODS 8.5 sobre la base de las brechas de empleo entre hombres y mujeres.

GRUPO DE LOGROS 2: INCLUSIÓN SOCIAL Y TRABAJO DECENTE						
Umbral del indicador utilizado para clasificar los logros						
Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Educación de la primera infancia (indicador 4.2.2 del ODS): porcentaje de niños de un año antes de la edad de ingreso en la enseñanza primaria que están matriculados en enseñanza preescolar o primaria, año más reciente con datos disponibles (entre 2000 y 2018)	≤30	>30 & ≤50	>50 & ≤70	>70 & ≤90	>90	Se puede conseguir el objetivo del 100 %: una calificación «excelente» requiere, por lo tanto, más del 90 %. El resto de la escala se reparte de manera uniforme, de conformidad con los valores observados
Porcentaje de niños de 5 a 14 años que realizan trabajo infantil (indicador 8.7.1 del ODS), año más reciente con datos disponibles	>15	≤15 & >10	≤10 & >5	≤5 & >1	≤1	Téngase en cuenta que el rango de edad seleccionado se desvía ligeramente del que figura en la meta 8.7.1 (entre 5 y 17 años): el motivo de la desviación ha sido la disponibilidad de los datos. Se ha establecido el umbral para la calificación «crítico» de manera que abarque a los países con mayor prevalencia constatada de trabajo infantil. Una calificación «excelente» requiere una tasa de casi cero.

GRUPO DE LOGROS 3: INTEGRIDAD AMBIENTAL

Umbral de indicador utilizado para clasificar logros

Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
Consumo material interno per cápita (indicador 8.4.1 del ODS) (en toneladas), 2017	>40	≤40 & >30	≤30 & >20	≤20 & >10	≤10	El consumo material nunca puede ser cero, por lo que es difícil establecer umbrales. La escala lineal recoge la variación entre países.
Emisiones de dióxido de carbono (CO ₂) por unidad del PIB (indicador 9.4.1 del ODS) (kg de CO ₂ por dólares de los Estados Unidos en 2010 del PIB), 2016	>0,4	≤0,4 & >0,3	≤0,3 & >0,2	≤0,2 & >0,1	≤0,1	En 2017, la intensidad de las emisiones mundiales fue de 0,34 kg de CO ₂ por unidad del PIB. Será necesario reducirlas en un 40 % para garantizar la viabilidad de un escenario de bajo aumento de las temperaturas de aquí a 2030. Por consiguiente, el umbral para conseguir una calificación «bueno» es de 0,2 kg de CO ₂ por unidad del PIB. Sin embargo, como consecuencia del crecimiento del PIB, se tendrá que reducir aún más la intensidad de las emisiones.
Superficie forestal (en relación con el indicador 15.1.1 del ODS): cambio en puntos porcentuales de la superficie forestal como proporción de la superficie total de tierra entre 2000 y 2015	≤-5	>-5 & ≤-0,5	>-0,5 & ≤0,5	>0,5 & ≤4	>4	El umbral de una calificación «crítico» corresponde al valor que solo el 10 % de los países no alcanzan (es decir, los países con peores resultados). El umbral para conseguir una calificación «excelente» corresponde al valor que solo alcanza el 10 % de los países (es decir, los países con mejores resultados). El rendimiento medio requiere que la superficie forestal se mantenga más o menos inalterada.

GRUPO DE LOGROS 3: INTEGRIDAD AMBIENTAL						
Umbral de indicador utilizado para clasificar logros						
Indicador	Crítico (1)	Deficiente (2)	Insatisfactorio (3)	Bueno (4)	Excelente (5)	Justificación de la escala de clasificación utilizada
						Nos desviamos del indicador 15.1.1 del ODS para observar el cambio en la superficie forestal durante varios años en lugar de la superficie forestal en un momento determinado. Este enfoque tiene en cuenta las decisiones tomadas por los países en materia de política medioambiental.
Protección de la biodiversidad terrestre (indicador 15.1.2 del ODS): proporción de zonas terrestres protegidas fundamentales para la biodiversidad (porcentaje), 2018	≤30	>30 & ≤50	>50 & ≤70	>70 & ≤90	>90	Se puede conseguir el objetivo del 100 %: una calificación «excelente» requiere, por lo tanto, más del 90 %. El resto de la escala se reparte de manera uniforme, de conformidad con los valores observados.
Protección de la biodiversidad del agua dulce (indicador 15.1.2 del ODS): proporción de zonas de agua dulce protegidas fundamentales para la biodiversidad (porcentaje), 2018	≤30	>30 & ≤50	>50 & ≤70	>70 & ≤90	>90	Se puede conseguir el objetivo del 100 %: una calificación «excelente» requiere, por lo tanto, más del 90 %. El resto de la escala se reparte de manera uniforme, de conformidad con los valores observados.
Ingresos provenientes de los recursos naturales (indicador no ODS): contribución media de los recursos naturales al PIB (porcentajes), 2016 (datos del Banco Mundial)	>20	≤20 & >10	≤10 & >5	≤5 & >1	≤1	Una alta proporción de los «ingresos» provenientes de los recursos naturales revela que la economía depende en gran medida de su explotación, algo que no es sostenible a largo plazo. La escala no es lineal para la categoría «crítico»: se podría considerar que los países con valores superiores al 10 % dependen en gran medida de los recursos naturales, pero un umbral del 15 % haría que el grupo «crítico» fuese demasiado amplio, de ahí la elección del umbral del 20 %.

Cuadro All.2: Cuadros de datos: promedios subregionales ponderados

	ÁFRICA DEL NORTE	ÁFRICA SUB-SAHARIANA	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	AMÉRICA DEL NORTE	ESTADOS ÁRABES	ASIA ORIENTAL	ASIA SUDORIENTAL Y EL PACÍFICO	ASIA MERIDIONAL	EUROPA SEPT., MERIDIONAL Y OCCIDENTAL	EUROPA ORIENTAL	ASIA CENTRAL Y OCCIDENTAL
Crecimiento sostenido											
Recuperación del PIB (en relación con el ODS 8.1): número de años extrapolados hasta que la subregión alcance un PIB per cápita de 35 000 dólares de los Estados Unidos	185	226	127	0	37	12	29	36	0	20	15
Tasa de crecimiento de la productividad laboral (indicador 8.2.1 del ODS), media para 2010-2018 (porcentaje)	1,3	0,8	0,4	0,8	0,1	5,3	3,3	4,3	0,8	1,9	3,2
Tasa de desempleo (porcentajes) (indicador 8.5.2 del ODS), 2018	11,8	5,9	8,0	4,2	7,3	4,2	2,9	3,1	7,6	5,2	8,2
Porcentaje de adultos que tienen una cuenta en una institución financiera (indicador 8.10.2 del ODS), año más reciente	32,4	41,7	55,3	93,8	43,3	82,3	49,9	70,6	94,6	74,0	57,8
Gasto en I+D como porcentaje del PIB (indicador 9.5.1 del ODS), año más reciente	0,6	0,4	0,7	2,6	0,6	2,4	0,7	0,5	2,1	1,0	1,0
Porcentaje de la población que tiene acceso a la electricidad (indicador 7.1.1 del ODS), 2016	89,1	42,8	97,8	100,0	95,0	99,0	92,0	86,2	100,0	100,0	100,0
Índice de complejidad económica (indicador no ODS), 2017	-0,7	-0,8	0,5	1,6	0,3	1,0	0,8	0,0	1,5	1,1	0,3
Inclusión y trabajo decente											
Proporción de los ingresos generados por el trabajo (porcentajes) (indicador 10.4.1 del ODS), 2018	39,7	52,4	50,5	58,8	32,2	52,0	42,6	46,1	59,0	50,1	39,9
Porcentaje de jóvenes que son personas que no cursan estudios ni están trabajando (indicador 8.6.1 del ODS), 2018	26,8	20,4	21,5	13,2	29,1	16,2	18,0	27,5	10,8	13,3	20,4
Tasa de pobreza laboral: porcentaje de trabajadores que viven con menos de 1,90 dólares de los Estados Unidos al día (indicador 1.1.1 del ODS), 2018	1,4	38,5	2,2	≈0	7,9	0,9	4,0	11,8	≈0	≈0	6,6
Cobertura de protección social: porcentaje de la población cubierta por al menos una prestación de protección social (indicador 1.3.1 del ODS), 2016	39,2	12,9	61,4	78,5	n.d.	64,1	n.d.	14,2	93,0	83,6	n.d.

	ÁFRICA DEL NORTE	ÁFRICA SUB-SAHARIANA	AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	AMÉRICA DEL NORTE	ESTADOS ÁRABES	ASIA ORIENTAL	ASIA SUDORIENTAL Y EL PACÍFICO	ASIA MERIDIONAL	EUROPA SEPT.-MERIDIONAL Y OCCIDENTAL	EUROPA ORIENTAL	ASIA CENTRAL Y OCCIDENTAL
Empleo informal como porcentaje del empleo total (indicador 8.3.1 del ODS), 2016	67,2	88,1	53,2	18,6	68,2	51,0	83,6	87,6	14,4	32,4	38,6
Porcentaje de mujeres en cargos directivos (indicador 5.5.2 del ODS), 2018	9,6	26,4	37,3	39,3	10,5	25,2	31,9	13,1	31,3	39,8	24,2
Porcentaje de mujeres entre todas las personas con empleo (en relación con el ODS 8.5), 2018	21,0	46,8	40,5	46,2	14,4	44,0	42,0	23,6	45,9	47,4	39,1
Matriculación en educación de primera infancia (porcentajes) (indicador 4.2.2 del ODS), año más reciente	51,8	40,2	94,1	91,2	33,5	96,6	90,5	44,9	98,0	95,6	58,5
Porcentaje de niños de 5 a 14 años que realizan trabajo infantil (indicador 8.7.1 del ODS), año más reciente	n.d.	23,9	6,3	≈0	n.d.	8,8	6,4	5,3	0,8	0,8	10,8
Integridad ambiental											
Consumo material interno per cápita (indicador 8.4.2 del ODS) (toneladas), 2017	23,3	11,7	28,7	57,3	41,0	70,0	26,2	16,3	34,4	45,7	44,9
Emissiones de CO ₂ (kg) por unidad del PIB (indicador 9.4.1 del ODS), 2016	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3	0,2	0,4	0,3
Cambio en puntos porcentuales en la superficie forestal como proporción de la superficie total de tierra entre 2000 y 2015 (en relación con el indicador 15.1.1 del ODS)	-0,2	-2,1	-2,6	0,3	0,0	2,6	-1,1	0,9	1,3	0,4	0,3
Porcentaje de zonas terrestres protegidas fundamentales para la biodiversidad (indicador 15.1.2 del ODS), 2018	28,9	47,2	39,4	37,4	20,4	39,1	44,9	31,3	68,5	30,3	14,9
Porcentaje de zonas de agua dulce protegidas fundamentales para la biodiversidad (indicador 15.1.2 del ODS), 2018	33,7	54,2	28,7	27,1	13,5	36,1	36,6	22,5	71,0	30,0	15,8
Ingresos provenientes de los recursos naturales como porcentaje del PIB (indicador no ODS), 2016	6,3	8,6	3,3	0,3	26,5	0,9	2,8	3,5	0,3	6,8	4,4

Notas: n.d.: datos no disponibles. Los umbrales de los indicadores y los promedios subregionales ponderados se basan en cálculos de los autores. Los datos subyacentes proceden de la base de datos ILOSTAT, de las estimaciones modelizadas de la OIT y de la base de datos de los indicadores mundiales de los ODS de las Naciones Unidas. Los datos sobre los ingresos provenientes de los recursos naturales y el índice de complejidad económica provienen, respectivamente, de Lange, Wodon y Carey (2018) y del Observatorio de Complejidad Económica del Instituto de Tecnología de Massachusetts.

Interpretación de las clasificaciones de los indicadores y del desempeño subregional

Se deben tener en cuenta dos puntos al interpretar los diagramas de área polar presentados en el capítulo 2.

En primer lugar, para medir el desempeño, se obtuvieron promedios subregionales de cada indicador (véase el cuadro AIII.2)⁴¹. Estos promedios fueron analizados y se determinó una escala para evaluar el desempeño de cada subregión. En la medida de lo posible, se evaluó el desempeño en función de un objetivo político de referencia: por ejemplo, la meta de la cobertura de la protección social es que sea casi completa; y en la proporción de hombres y mujeres en el empleo y el acceso a cargos directivos, la meta es la paridad de género. En este sentido, cabe señalar que un nivel de logro «bueno» no implica que no sea necesario seguir adoptando medidas de política: es preciso que se consigan la mayoría de las metas de los ODS, como la eliminación de la pobreza, para toda la población. En otros casos, en los que el objetivo político de referencia es menos evidente, se evaluó el desempeño utilizando la distribución realmente observada del valor del indicador entre los países para clasificar el desempeño de una subregión entre «crítico» y «excelente». En el caso de la mayoría de los indicadores, las escalas están espaciadas por igual, lo que significa que la mejora necesaria para pasar de «deficiente» a «insatisfactorio» es igual a la mejora necesaria para pasar de «insatisfactorio» a «bueno». En el cuadro AIII.1 se explica de manera más pormenorizada la escala de los indicadores.

Un segundo punto que cabe destacar es que, aunque se seleccionaron los indicadores para medir la distancia de las metas ODS dentro del correspondiente grupo de logros, toda evaluación definitiva debe basarse en el desempeño de una subregión en los tres grupos de logros. Por poner un ejemplo: en los diagramas de área polar, el consumo material interno per cápita tiene por objeto reflejar la medida en que una subregión perjudica el medio ambiente y, por lo tanto, está enmarcado en la categoría de «integridad ambiental». En el caso de este indicador en particular, el desempeño en África Subsahariana y Asia Meridional se califica como «bueno», mientras que en las subregiones con un nivel muy alto de consumo per cápita se califica como «malo» o «crítico». Resulta evidente que esta evaluación se refiere únicamente al daño medioambiental causado por los elevados niveles de consumo; no hace referencia a la privación resultante de la pobreza (asociada a los bajos niveles de consumo). En cambio, estas privaciones pueden medirse con los indicadores del grupo de «inclusión social y trabajo decente», que abarcan la proporción de los ingresos generados por el trabajo, la tasa de desempleo, la tasa de pobreza de los trabajadores y la cobertura de la protección social.

41. Los promedios regionales se ponderan a escala nacional. Por ejemplo, a los países con un gran número de jóvenes con edades comprendidas entre 15 y 24 años se les da un mayor peso cuando se calcula el promedio de la participación de los jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación de una región. Solo se han incluido indicadores con suficientes datos para obtener estimaciones a escala regional.

ANEXO V

LAS METAS DEL ODS 8, LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO PERTINENTES Y SU ESTADO DE RATIFICACIÓN, ASÍ COMO LOS CORRESPONDIENTES INDICADORES DEL ODS

ODS 8 <i>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</i>	<i>Normas internacionales del trabajo más pertinentes</i> En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza	<i>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</i>	<i>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</i>
8.1: Crecimiento económico sostenido Mantener el crecimiento económico per cápita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7 % anual en los países menos adelantados	<ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122):• Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)• Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)	C.122, artículo 1: «Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.»	C.122: 113 ratificaciones
8.2: Diversificar, innovar y modernizar para mejorar la productividad económica Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra	<i>Sistemas de información sobre el mercado de trabajo:</i> <ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)• Recomendación sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 170) <i>Crecimiento económico generador de empleo:</i> <ul style="list-style-type: none">• Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)• Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988, (núm. 168)	La recopilación de datos sobre el mercado de trabajo (por ejemplo, sobre los servicios de empleo, el seguro de desempleo, la legislación del trabajo y el reconocimiento jurídico de las relaciones laborales) contribuye al funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y a promover la productividad, el empleo de calidad y a mejorar la calidad de vida. El indicador 8.2.1 del ODS mide la variación anual del PIB real por persona empleada y proporciona una medida general de los cambios en la productividad de la mano de obra de un país y del uso de los recursos.	C.160: 50 ratificaciones C.088: 92 ratificaciones C.168: 8 ratificaciones

<p>ODS 8</p> <p><i>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</i></p>	<p><i>Normas internacionales del trabajo más pertinentes</i></p> <p>En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados</p> <p>En azul: Convenios fundamentales</p> <p>En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p><i>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</i></p> <p><i>Estado de ratificación (el 11 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</i></p>
<p>8.3: Promover políticas de apoyo a la creación de empleo y al crecimiento de las empresas</p> <p>Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) • Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) • Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) • Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) • Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) <p><i>Políticas nacionales:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) • Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) • Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) <p><i>Desarrollo empresarial:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189) • Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193) <p><i>Economía informal:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) 	<p>C.181: 33 ratificaciones</p> <p>C.102: 56 ratificaciones</p>
	<p>Políticas que fortalecen la sostenibilidad del empleo productivo para promover el desarrollo de competencias; facilitar la transición de la escuela al trabajo; fomentar la iniciativa empresarial y diversos tipos y tamaños de empresas sostenibles; crear vías para pasar de la economía informal a la formal; mejorar la resiliencia en entornos frágiles y facilitar la transición de los conflictos a la paz, y salvaguardar una mínima calidad de vida con respecto a los alimentos y su valor nutritivo, la vivienda, las prendas de vestir, la atención médica y la educación.</p> <p>El indicador 8.3.1 del ODS mide la proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo</p>	<p>C.142: 68 ratificaciones</p> <p>C.117: 33 ratificaciones</p>

<p>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p>Normas internacionales del trabajo más pertinentes En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</p>	<p>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</p>
	<p>Consolidación de la paz:</p> <ul style="list-style-type: none"> Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) <p>Labor legislativa 2021-2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprendices 		
<p>8.4: Mejorar la eficiencia de los recursos en el consumo y la producción Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados</p>	<p>Medio ambiente y empleos verdes: Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos (2015).</p>		-
<p>8.5: Pleno empleo y trabajo decente con igualdad de remuneración De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor</p>	<p>Igualdad y no discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) 	<p>El indicador 8.5.1 del ODS mide el ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad</p> <p>El indicador 8.5.2 del ODS mide la tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad</p>	<p>C.122: 113 ratificaciones</p> <p>C.100: 173 ratificaciones</p> <p>C.111: 175 ratificaciones</p> <p>C.159: 84 ratificaciones</p> <p>C.183: 34 ratificaciones</p> <p>C.156: 44 ratificaciones</p>

<p>ODS 8</p> <p><i>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</i></p>	<p>Normas internacionales del trabajo más pertinentes</p> <p>En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados</p> <p>En azul: Convenios fundamentales</p> <p>En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</p>	<p>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</p>
<p>8.6: Promover el empleo, la educación y la formación de los jóvenes</p> <p>De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación</p>	<p><i>Empleo de los jóvenes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Recomendación sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) • Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) 	<p>El indicador 8.6.1 del ODS mide la proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación.</p>	<p>C.122: 113 ratificaciones</p>
<p>8.7: Poner fin a la esclavitud contemporánea, a la trata de personas y al trabajo infantil</p> <p>Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas</p>	<p><i>Trabajo infantil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) • Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) <p><i>Trabajo forzoso:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) • Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 • Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203) • Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 	<p>El indicador 8.7.1 del ODS mide la proporción y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad</p>	<p>C.138: 171 ratificaciones</p> <p>C.182: 184 ratificaciones</p> <p>C.029: 31 ratificaciones</p> <p>C.105: 175 ratificaciones</p>

<p>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p>Normas internacionales del trabajo más pertinentes En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</p>	<p>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</p>
<p>8.8: Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros</p> <p>Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios</p>	<p>Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).</p> <p><i>Libertad sindical y negociación colectiva:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) 	<p>Una organización de trabajadores y empleadores independientes, representativas y sólidas son muy importantes para la promoción de los derechos del trabajo y de un entorno de trabajo seguro.</p> <p>Por esta razón, el indicador 8.8.2 del ODS mide el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio. En una resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en octubre de 2018, se adoptó una metodología de este indicador.</p>	<p>C.087: 155 ratificaciones</p> <p>C.098: 166 ratificaciones</p> <p>C.154: 48 ratificaciones</p>
<p>Trabajo forzoso y trabajo infantil: véase la meta del ODS 8.7</p> <p><i>Igualdad y no discriminación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) 	<p>En relación con esta meta, el indicador 16.10.1 del ODS mide el número de casos verificados de asesinato, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de periodistas, miembros asociados de los medios de comunicación, sindicalistas y defensores de los derechos humanos, en los últimos 12 meses.</p> <p>El indicador 8.8.1 del ODS mide las tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales desglosadas por sexo y estatus migratorio.</p>	<p>C.100: 173 ratificaciones</p> <p>C.111: 175 ratificaciones</p>	

<p>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p>Normas internacionales del trabajo más pertinentes En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</p>	<p>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</p>
<p><i>Trabajadores migrantes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) • Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86) • Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) • Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151) 	<p><i>Otros grupos concretos de trabajadores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) • Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) • Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) • Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) • Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162) • Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) 	<p>C.097: 49 ratificaciones</p> <p>C.143: 23 ratificaciones</p>	<p>C.169: 23 ratificaciones</p> <p>C.175: 17 ratificaciones</p> <p>C.177: 10 ratificaciones</p> <p>C.189: 28 ratificaciones</p>

<p>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos</p>	<p><i>Normas internacionales del trabajo más pertinentes</i> En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p><i>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</i></p>	<p><i>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</i></p>
<p><i>Seguridad y salud en el trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) • Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 • Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) • Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) <p>+ Convenios internacionales del trabajo relativos a la seguridad y la salud en el trabajo, en ramas concretas de actividad económica y relativos a la protección contra determinados riesgos</p>	<p><i>Diálogo social y tripartismo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) <p><i>Condiciones de trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) • Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) • Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) • Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) • Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166) 	<p>C.155: 67 ratificaciones</p> <p>P.155: 12 ratificaciones</p> <p>C.161: 33 ratificaciones</p> <p>C.187: 46 ratificaciones</p>	<p>C.144: 146 ratificaciones</p> <p>C.095: 98 ratificaciones</p> <p>C.131: 54 ratificaciones</p> <p>C.156: 44 ratificaciones</p> <p>C.158: 36 ratificaciones</p>

ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	Normas internacionales del trabajo más pertinentes En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza	Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS Estado de ratificación (el 11 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)
<p>8.9: Promover un turismo sostenible y beneficioso para todos</p> <p>De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales</p>	<p><i>Servicios de inspección del trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) • Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) • Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172) • Recomendación sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 179) <p><i>Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable (2017):</i></p>	<p>C.081: 146 ratificaciones</p> <p>C.129: 53 ratificaciones</p> <p>C.172: 16 ratifications</p>
<p>8.10: Acceso universal a los servicios bancarios, financieros y de seguros</p> <p>Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos</p>	<p>-</p>	<p>-</p>
<p>8.a: Aumentar el apoyo a la iniciativa de Ayuda para el Comercio</p> <p>Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio</p>	<p>Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)</p> <p>Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008)</p>	<p>-</p>

<p>ODS 8 Promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y productivo, el empleo pleno y decente para todos</p>	<p>Normas internacionales del trabajo más pertinentes En negrita: Convenios internacionales del trabajo actualizados En azul: Convenios fundamentales En verde: Convenios de gobernanza</p>	<p>Pertinencia y correspondientes indicadores del ODS</p>	<p>Estado de ratificación (el 1 de mayo de 2019 de un total de 187 Estados Miembros)</p>
<p>8.b: Elaborar una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo</p>		<p>En una resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, celebrada en octubre de 2018, se adoptó una metodología del indicador del ODS 8.b.1 sobre las estrategias de empleo de los jóvenes.</p>	<p>-</p>

► Oficina Internacional del Trabajo
Département de la recherche
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22

research@ilo.org
[@ILO_Research](https://www.ilo.org/)
<https://www.ilo.org/>

ISBN 978-92-2-031468-5



9 789220 314685