

Nota Informativa

Estado del Trabajo Decente en el Mundo

JORNADA MUNDIAL POR EL TRABAJO DECENTE

7 DE OCTUBRE DE 2015

**Oficina de la OIT para España
madrid@ilo.org - @OIT_ES**

Nota Informativa

Estado del Trabajo Decente en el Mundo

Se entiende por trabajo decente el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social. Es decir, trabajo con dignidad.

La Jornada Mundial por el Trabajo Decente, que se celebra el 7 de octubre, ofrece una ocasión única para hacer visibles los retos del mundo del trabajo, para vindicar un compromiso de todos los agentes políticos, económicos y sociales ante estos desafíos para que el trabajo decente se convierta en una realidad y para emprender las transformaciones económicas y sociales que lo hagan posible.

¿Por qué es necesario hablar de trabajo decente? Porque el trabajo decente está en el centro de las políticas adoptadas tripartitamente por la OIT y ahora también en la agenda internacional adoptada el mes pasado por Naciones Unidas en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Y porque hay un gran déficit de trabajo decente en el mundo, ya que la mayoría de los trabajadores no lo conocen.

Dos mil millones de personas, dos tercios de los que trabajan en el mundo, lo hacen sin contrato y sin derechos, o sufren discriminación, o reciben una remuneración muy por debajo de sus capacidades, o están sobreexposados a accidentes o enfermedades laborales, o carecen de protección social, o padecen todas esas deficiencias a la vez.

De hecho el 80% de la población mundial no tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más del 50% carece por completo de dicha cobertura. Es decir, no tiene asegurada ningún tipo de protección en caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, vejez o maternidad.

Más de doscientos millones ni siquiera tienen trabajo, de ellos 74 millones de jóvenes lo buscan y no lo encuentran. Mientras todos esos millones de jóvenes y adultos buscan un trabajo sin encontrarlo, casi otros tantos niños son explotados laboralmente en minas, campos, casas, calles y talleres, ya que 168 millones de niñas y niños se encuentran atrapados en el trabajo infantil perdiendo su vida, su salud y su futuro. Además 21 millones de personas son explotadas en condiciones de trabajo forzoso.

Este retrato desolador de la situación laboral mundial muestra cuan inmensa es el déficit de trabajo decente. Si bien la situación puede mejorar, porque existen soluciones.

¿Cuánto se ha avanzado en la última década? En la última década, globalmente, los ingresos laborales y el acceso a la protección social han crecido, sobre todo en los países emergentes, aunque la crisis amenaza con hacerlos retroceder. El trabajo infantil se ha reducido en un tercio, especialmente el trabajo peligroso que se ha reducido a la mitad, y el número de niñas trabajando se ha reducido en un 60%.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>

Índice

| | |
|---|-----------|
| 1. Trabajo decente: un concepto de la OIT integrado en la agenda común de Naciones Unidas..... | 4 |
| El trabajo decente en la OIT en los últimos 20 años..... | 4 |
| ... un concepto integrado en la agenda internacional: de la declaración del milenio a la agenda de desarrollo sostenible..... | 7 |
| 2. Estado de Trabajo Decente en el Mundo | 8 |
| 2.1 Acceso a un empleo | 9 |
| 2.2. Con derechos | 11 |
| a. De la economía informal a la economía formal | 11 |
| b. Principios y derechos fundamentales | 13 |
| TRABAJO INFANTIL..... | 13 |
| TRABAJO FORZOSO | 14 |
| DISCRIMINACIÓN: POR GÉNERO Y POR ORIGEN | 16 |
| LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL | 19 |
| c. En condiciones saludables..... | 21 |
| d. Remuneración suficiente | 22 |
| 2.3. Con protección social..... | 25 |
| 3. Objetivos de desarrollo sostenible, una agenda vincula al futuro del trabajo | 29 |
| 3.1. El futuro del trabajo | 34 |
| Referencias..... | 35 |

“Promover los empleos y las empresas, garantizar los derechos en el trabajo, extender la protección social y promover el diálogo social son los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, con la igualdad de género como un tema transversal.”

Guy Ryder, Director General de la OIT

1. Trabajo decente: un concepto de la OIT integrado en la agenda común de Naciones Unidas

La idea de **trabajo decente o trabajo digno** se concibe como un derecho universal desde los tiempos de la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, hace ya casi cien años. En el mismo preámbulo de la Constitución de la OIT se habla de:

'régimen de trabajo realmente humano' para aquel que contempla una duración máxima de la jornada de trabajo, garantía de un salario vital adecuado, protección contra las enfermedades y accidentes laborales, pensiones de vejez e invalidez, protección de niños y adolescentes y de los intereses de los trabajadores migrantes, el principio de igual salario por un trabajo de igual valor, y la libertad sindical...

El compromiso de la organización con esta agenda ha ido renovándose en distintos momentos a lo largo de su historia, a la vez que ha ido desarrollándose y articulándose de forma más concreta en los últimos veinte años. En un contexto de globalización y de mayor interconexión entre las economías, la OIT constata que el acceso un empleo remunerado no es suficiente para asegurar el bienestar personal y social, sino que ese empleo tiene que ser trabajo decente.

La Declaración de Filadelfia adoptada en 1944 fue determinante al destacar el derecho que tienen todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

El trabajo decente en la OIT en los últimos 20 años...

Tres son los hitos recientes más significativos que marcan la agenda contemporánea de la Organización Internacional del Trabajo.

1. La adopción de la **Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**ⁱ

en los años noventa, en 1998, con el acuerdo de que existen una serie de principios y derechos fundamentales mínimos en el trabajo, establecidos en cuatro categorías, que deben ser respetados por todos los estados miembros, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

"La garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo... [asegura] a los propios interesados, la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano."

Cuatro son las categorías de principios y derechos adoptados en la Declaración.

- la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio,
- la abolición del trabajo infantil,

- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y
- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo establecidos en la mencionada Declaración son reconocidos como Derechos Humanos a proteger por los Estados y respetar por las empresas con la debida diligencia recogida en los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

2. La adopción en 2008 de **Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa**ⁱⁱ, aprobada por los gobiernos y representantes empresariales y sindicales de todo el mundo, renovando su compromiso fundacional, basado en el principio de que no puede haber paz universal sin justicia social.

Esta Declaración señera es una decidida reafirmación de los valores de la OIT. Es el resultado de consultas tripartitas que se iniciaron tras el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Con la adopción de este texto los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 182 Estados Miembros subrayaron la contribución clave de nuestra Organización tripartita al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización. Se comprometieron a unir sus esfuerzos para reforzar la capacidad de la OIT en el avance hacia dichas metas a través de la Agenda de Trabajo Decente. La Declaración institucionaliza el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales.

*La Declaración constituye una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, así como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente a nivel de país. La Declaración expresa la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente: todos los Miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber, **el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo**. Al mismo tiempo, hace hincapié en la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que esos objetivos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente», garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos.*

La OIT adoptó también un Programa de Trabajo Decente como forma para hacer operativa los compromisos asumidos, con cuatro objetivos estratégicos: crear trabajo, garantizar los derechos de los trabajadores, extender la protección social y promover el diálogo social:

- **Crear Trabajo:** una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- **Garantizar los derechos de los trabajadores:** para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.
- **Extender la protección social:** para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- **Promover el diálogo social:** la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

Esta declaración y plan de trabajo dio pie a que la Confederación Sindical Internacional empezada a celebra la Jornada Mundial por el Trabajo Decente en 2008, eligiendo la fecha del 7 de octubre para promover el trabajo decente a través de actos en todo el mundo y en España. Desde la OIT se respalda esta jornada tal y como manifestó el Director General de la OIT en ese momento, Juan Somavía, en la primera edición: *“desde la OIT respaldamos esta iniciativa y la manera en que la Confederación Sindical Internacional pone de relieve esta noción, que constituye la principal demanda democrática del mundo de hoy, que es el trabajo decente. Con esta jornada y otras iniciativas, está surgiendo en el mundo un movimiento por el trabajo decente, tal como existen por el medioambiente, la igualdad de género o los derechos humanos, los cuales han desempeñado un papel fundamental en la generación de conciencia y también en la acción política y la legislación”*.

3. Y en tercer lugar la adopción de **Un Pacto Mundial para el Empleo**ⁱⁱⁱ en junio de 2009 durante la Conferencia Internacional del Trabajo con la participación de los delegados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los Estados Miembros de la OIT. Ante las repercusiones de la crisis financiera y económica internacional en los ámbitos social y del empleo, se adopta este instrumento de política global; cuyo objetivo estratégico consiste en que la inversión, el empleo y la protección social estén en el centro de los paquetes de estímulo y otras políticas nacionales pertinentes para aliviar los efectos de la crisis.

Las líneas prioritarias y políticas identificadas están encaminadas a: generar empleo; ampliar la protección social; respetar las normas laborales; promover el diálogo social y fomentar una globalización equitativa. Es decir, se articulan sobre los ejes que definen el trabajo decente.

Tal como se recoge en el propio prefacio del documento: *El objetivo fundamental del Pacto Mundial para el Empleo es proveer una base acordada internacionalmente para políticas diseñadas para reducir el período entre recuperación económica y recuperación con oportunidades de trabajo decente. Es un llamado a la acción mundial urgente: nacional, regional y global.*

... un concepto integrado en la agenda internacional: de la declaración del milenio a la agenda de desarrollo sostenible

En la declaración de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**^{iv} aprobada en 2000 se recogía en el tercer apartado sobre III. El desarrollo y la erradicación de la pobreza el trabajo decente como una línea sobre la que trabajar: *Elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la posibilidad real de encontrar un trabajo digno y productivo*. En el desarrollo posterior en el año 2005, se establece como parte del Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre, la meta 1b. Alcanzar el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Pero se trataba más bien de una declaración general que de un objetivo preciso con metas específicas en esta materia.

Con la reciente aprobación de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** por la Asamblea General de Naciones Unidas, la agenda de trabajo decente pasa a ser una agenda no solamente promovida a nivel internacional por la OIT sino de una agenda común de todo el sistema de Naciones Unidas, y queda fijado en el **"Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos"**.

Una agenda que marca una hoja de ruta en los próximos quince años, reforzando un enfoque universal de derechos humanos que trasciende la tradicional división entre políticas nacionales e internacionales, compromete a todos los Gobiernos a que establezcan un programa de acción con metas cuantificables y medibles.

Además del marco de Naciones Unidas, el término ha ganado presencia en el marco del G20. La primera reunión de Ministros de Empleo y Trabajo en el marco del G20 tuvo lugar en 2010 en Washington, y desde entonces se ha venido reuniendo anualmente, con el objetivo de discutir el impacto de la reciente crisis económica sobre el empleo en sus países y los resultados compartidos y puntos de vista de la amplia variedad de políticas de los países se han comprometido a preservar y crear empleos, proteger y ayudar a los desempleados, y adaptarse a los cambios en los mercados laborales.

En la reunión del año 2011 se adoptó el objetivo de la promoción del trabajo decente como un objetivo común *"Reconociendo que el trabajo decente debe estar en el corazón de un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado, afirmamos nuestro compromiso con la renovada atención a las políticas que mejoren la creación de empleo y la calidad de los puestos de trabajo, mientras que el fortalecimiento al mismo tiempo los sistemas de protección social, el respeto de los principios fundamentales y los derechos en el trabajo, y promover una mayor coherencia de la política económica y social."*^v

2. Estado de Trabajo Decente en el Mundo

Basándose en los informes existentes elaborados por OIT en los últimos años se puede dibujar una descripción del estado del trabajo decente en el mundo.

El trabajo y las formas en las que esté se organiza están cambiando. Ello inevitablemente tiene y tendrá consecuencias en el desarrollo del trabajo decente. No porque cambie su contenido y las aspiraciones al mismo, sino porque llevará necesariamente a nuevas reflexiones y cambios en las políticas necesarias para conseguirlo.

El modelo estándar de trabajo asalariado a tiempo completo es cada vez menos predominante en las economías, sobretodo avanzadas, que es donde está más avanzado e implantado. En cuanto a las economías emergentes y en desarrollo, si bien se ha observado un cierto fortalecimiento de los contratos y las relaciones de empleo, el empleo informal sigue siendo una práctica corriente en muchos países y la utilización de contratos de muy corta duración y de horarios de trabajo irregulares se está generalizando en los tramos inferiores de las cadenas de suministro mundiales.

El análisis del estado de Trabajo Decente en Mundo no responde solamente a un foto fija de la situación de los trabajadores asalariados con respecto al acceso al empleo y la calidad del mismo (salarios, derechos y protección social), sino que debe analizar cómo se hace extensible a las llamadas formas atípicas de trabajo (cada vez más comunes) como el autoempleo, o los trabajos a tiempo parcial para asegurar que dichos trabajos sean también trabajos decentes.

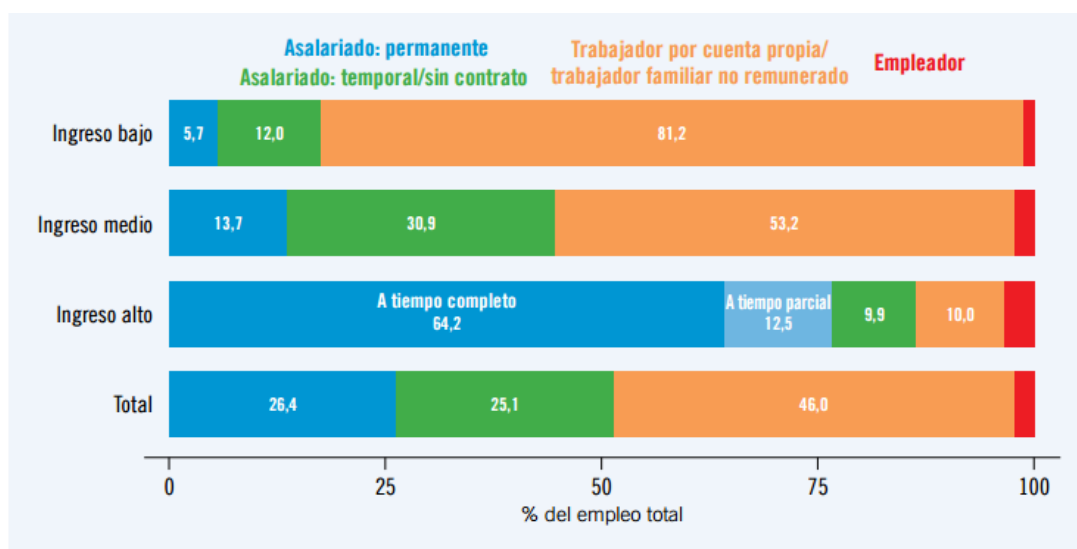
En la actualidad, el **empleo asalariado solo representa alrededor de la mitad del empleo mundial**, proporción se reduce **al 20% en regiones como África subsahariana y Asia meridional**.

Se ha producido un alejamiento con respecto al modelo estándar de empleo, en cuyo marco los trabajadores perciben un sueldo o un salario en una relación de empleo dependiente con respecto a sus empleadores, tienen un trabajo estable y trabajan a tiempo completo^{vi}.

En varias economías avanzadas se ha registrado una tendencia hacia la **disminución de la proporción del empleo asalariado**, que se aparta de la evolución histórica. En cambio, están **creciendo el trabajo por cuenta propia y otras formas de empleo** que quedan fuera del ámbito de los acuerdos suscritos tradicionalmente entre los empleadores y los trabajadores asalariados. En las economías emergentes y en desarrollo, la tendencia histórica hacia la extensión del empleo asalariado se está ralentizando. Además, en la mayoría de los países en desarrollo, la proporción del empleo en la economía informal y en el trabajo familiar no remunerado sigue siendo persistentemente alta.

Además, entre los trabajadores asalariados en su conjunto están apareciendo nuevas dinámicas. Menos del 45% de los trabajadores asalariados tienen un empleo a tiempo completo y permanente, y la tendencia parece ser hacia la baja. Esto significa que, en todo el mundo, **alrededor de 6 de cada 10 trabajadores asalariados están ocupados en formas de empleo a tiempo parcial o temporal**. Las mujeres constituyen una parte desproporcionadamente alta de las personas ocupadas en modalidades de empleo asalariado temporal o a tiempo parcial.

Distribución de la situación en el empleo, por grupo de país según el ingreso, en el último año del que se dispone de datos



Nota: Estimaciones calculadas con respecto a 90 países que en conjunto representan el 84% del empleo total (13 países de ingreso bajo, 42 países de ingreso medio y 35 países de ingreso alto). El desglose del empleo permanente en empleo a tiempo completo y empleo a tiempo parcial, se obtuvo solo para los países de ingreso alto. Véanse detalles al respecto en el capítulo 1 de Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el empleo en plena mutación. Fuente: Departamento de Investigaciones de la OIT, en base a datos de las encuestas de hogares.

Menos de uno de cada cuatro trabajadores está empleado hoy en condiciones que corresponden a ese modelo, y ello crea nuevos retos ante las posibilidades de consecución del trabajo decente, que requieren ser tenidos en cuenta y afecta todas las áreas: que sea un empleo con remuneración suficiente, con derechos, con acceso a la protección social (en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez).

2.1 Acceso a un empleo

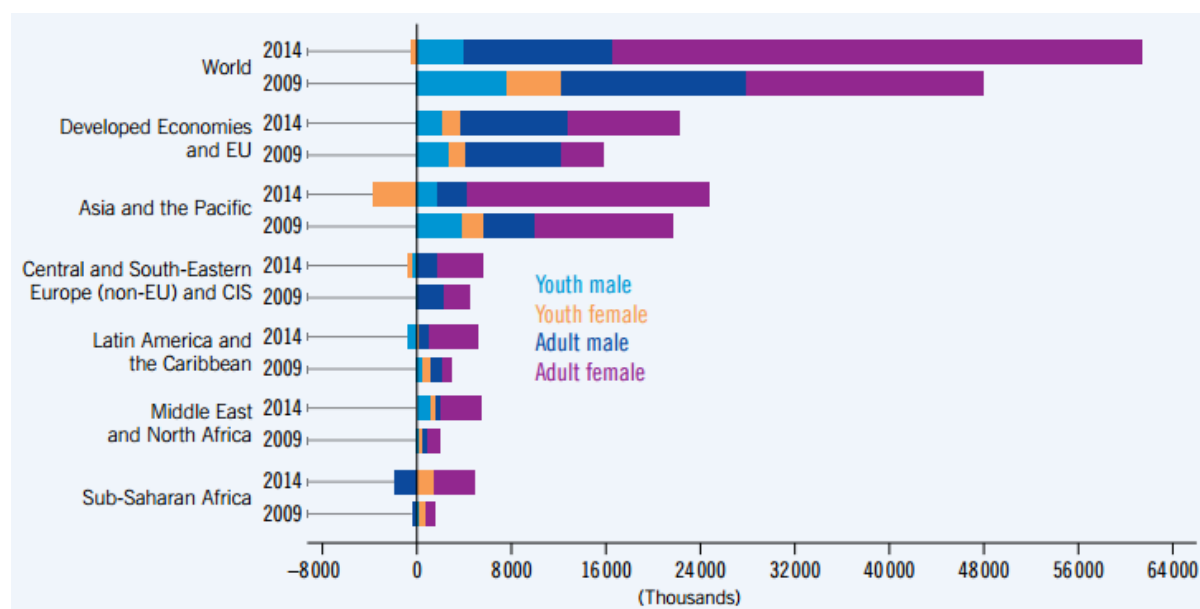
La población activa^{vii} en el mundo es de 3.3 mil millones de personas, con una tasa de población activa total del 63.5% (del 50.3% en el caso de las mujeres y del 76.6% en el caso de los hombres).

De estas 201 millones de personas están desempleadas (datos de finales de 2014). Esta cifra rebasó en 30 millones el volumen de desempleo que había antes del inicio de la crisis global en 2008^{viii}, o 61 millones si las tendencias de crecimiento de empleo que había antes de la crisis se hubieran mantenido.

El crecimiento del empleo se ha estancado a un ritmo de alrededor de 1,4% anual desde 2011. Esto se compara favorablemente con el período de crisis, 2008-10, cuando el crecimiento del empleo

promediado apenas 0,9%, pero se mantiene muy por debajo del 1,7% de tasa anual logrado entre 2000 y 2007.

Brechas mundiales y regionales de empleo por grupo de edad y sexo, 2009 y 2014 (miles)



Cálculos de la OIT sobre la base de la OIT, Modelos Económicos de Tendencias, octubre 2014.

Los signos de recuperación de la actividad económica se han dado y fortalecido en la Unión Europea y la región de las economías desarrolladas a lo largo de 2013. Sin embargo, las mejoras tanto en productividad como en competitividad aún no han sido lo suficientemente fuertes para reducir la importante y creciente brecha de empleo: las condiciones del mercado laboral no mostraron signos de mejoría durante 2013, la región se ha caracterizado por una recuperación de la actividad, pero no de los puestos de trabajo.

Esto sitúa el déficit de empleo en 201 millones de desempleados en el mundo y los 74 millones de jóvenes menores de 25 años, que ni tienen ni encuentran empleo. La tasa de desempleo juvenil roza el 13%, por primera vez, a nivel global.

Para 2019, más de 212 millones de personas estarán desempleadas, frente a las actuales 201 millones.

600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para mantener el ritmo de crecimiento de población en edad de trabajar.

Desde la OIT se prevé que en 2020 la población económicamente activa (de 15 años o más) alcanzará 3.600 millones de personas en todo el mundo, si se toma como base una tasa de participación en la fuerza de trabajo de en torno al 63,5%. Esta fuerza

de trabajo mundial se compondrá de 2.200 millones de hombres, en el supuesto de que la participación masculina sea del 77%, y de 1.400 millones de mujeres, si la participación femenina se mantiene en el 50%^{ix}.

Por lo tanto se estima que más de 600 millones de nuevos empleos deberán ser creados de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar. Esto representa alrededor de 40 millones de empleos al año, si no, podríamos encontrarnos con lo que ha venido a llamarse una «generación perdida», fenómeno que tendría efectos terribles no sólo para esta generación, sino el conjunto de la sociedad.

Además, a la falta generalizada de empleos se suman los nuevos retos derivados de la transformación radical que está experimentando la relación de empleo. Hay que considerar además que de aquí a 2050, la economía mundial tendrá que proporcionar una vida decente a más de 9.000 millones de personas, de las que el 85% vivirá en países actualmente en desarrollo^x. Lo que implica, para empezar, mejorar las condiciones de los 870 millones de hombres y mujeres que trabajan pero no ganan lo suficiente para superar ellos y sus familias el umbral de la pobreza de 2 dólares al día.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros

2.2. Con derechos

a. De la economía informal a la economía formal

Según la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204), adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015^{xi}.

La expresión «economía informal»:

- a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto, y*
- b) no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.*

No obstante dentro de esta definición se esconde una gran heterogeneidad de realidades. Desde sectores enteros que se mueven en algunos países en la informalidad (venta ambulante) a sectores que combinan formalidad con informalidad, a situaciones donde conviven trabajadores asalariados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores ocasionales, trabajadores domésticos.

Sobre tres aspectos se centra la atención a la hora de identificar situaciones de economía informal, son:

- **falta de registro de las empresas y de su actividad de forma completa y real:** las empresas que no están registradas ni reglamentadas con frecuencia no pagan impuestos, ya sea por la totalidad o una parte de las actividades que realizan. La falta de cumplimiento en cuanto al pago de impuestos y contribuciones, que a veces puede representar un monto muy considerable, supone una carga injusta para las empresas registradas. Además, si se priva a los gobiernos de ingresos públicos, se limita su margen fiscal y su capacidad para ampliar los regímenes de protección social (tanto los contributivos como los no contributivos) y otros sistemas que son vitales para el desarrollo nacional, como los sistemas de educación y salud y la infraestructura.
- **la falta de un contrato de trabajo:** la existencia de un contrato ya sea en papel o verbal establece las condiciones de trabajo: salarios, horarios, duración, la condiciones de salud y seguridad en las que se da... La falta del mismo sitúa al trabajador/a en situación de vulnerabilidad y mayor exposición a situaciones de falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobretiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud.
- **la falta de cobertura de seguridad social:** gran parte de los trabajadores (ver punto 2.3) carece de protección social, y se ven por lo tanto desprotegidos ante situaciones en las que no pueden trabajar, ya sea por enfermedad, vejez, maternidad, o falta de empleo.

En el mundo, el 60% de los jóvenes trabajan sin contratos estables y reciben menos del salario mínimo.

La economía informal genera entre la mitad y las tres cuartas partes de todo el empleo no agrícola en los países en desarrollo. Un porcentaje que fluctúa desde más del 90% en ciertas economías en desarrollo al 20% en algunas economías desarrolladas. Se estimó en el 18,4% del PIB en 2013 en la Unión Europea (UE27) y en el 8,6% en promedio en Australia, Canadá, Estados Unidos, Japón y Nueva Zelanda^{xii}.

¿Cuáles han sido los avances en los últimos quince años? Esta es una pregunta compleja de responder y que varía según países y sectores, si bien se observan en términos generales avances en la cobertura de la seguridad social (ver punto 2.3), el crecimiento de la población activa a nivel mundial así como los cambios en el mercado de trabajo y relaciones laborales con un aumento de las formas atípicas de trabajo suponen nuevos retos.

Por ejemplo, en 2011 la proporción del empleo informal en América Latina y el Caribe se cifraba en el 47,7% del empleo total, lo cual representa una disminución de dos puntos porcentuales con respecto al 49,9% registrado en 2009^{xiii}. No obstante, incluso en esos casos es importante señalar que el crecimiento económico registrado no es suficiente para responder al desafío de la formalización. De hecho, la OIT estima que aunque la región siguiera creciendo del mismo modo que en el decenio pasado (un período excepcional), llevaría unos 55 años reducir las tasas de informalidad a la mitad.

Lo que si puede constatarse es que el debate sobre la economía informal y las posibles estrategias para la formalización están cobrando un nuevo impulso en todos los niveles y en diversos círculos. En los últimos años, muchos países han prestado considerable atención al empleo informal, y se han hecho intentos por comprender los mecanismos mediante los cuales los beneficios del crecimiento pueden o no transmitirse a los pobres. Ha surgido un nuevo consenso en torno a la idea de que si el crecimiento económico no va acompañado de creación de empleo formal, un cambio de tendencia hacia mejores oportunidades de empleo en la economía formal y la mejora de las condiciones de empleo en las actividades informales, seguirá generando desigualdad, pobreza y vulnerabilidad. Resultado de este proceso es la reciente adopción en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en junio de 2015 de la Recomendación número 203 sobre la transición de la economía informal a la economía formal.

b. Principios y derechos fundamentales

Los derechos fundamentales en el trabajo son la expresión de la libertad de la persona en el ejercicio de su actividad productiva y profesional. Son instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una faceta esencial de su vida, aquella que le permite ejercer sus capacidades en tanto que ser útil en la comunidad y recibir por ello un fruto económico.

Las personas necesitan, por tanto, libertad para elegir una profesión protegiéndole del trabajo forzoso y moralmente inaceptable (como el caso del trabajo infantil que limita su desarrollo futuro). Necesitan así mismo, acceso libre a su actividad a través de la existencia de una igualdad real y efectiva y la protección para ejercer libremente sus derechos a través de otra libertad, la sindical. Esas libertades sólo pueden garantizarse a través de la existencia de derechos mínimos que permitan su ejercicio sin límites y sobre bases generales de igualdad: esos son los derechos fundamentales

Las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales del trabajo establecidas por la OIT se refieren a la erradicación del trabajo infantil, a la eliminación del trabajo forzoso, a la no discriminación en el empleo y la ocupación y a la libertad sindical y de negociación colectiva. Estos derechos se han expresado y desarrollado en los ocho convenios de la OIT que se reconocen como fundamentales. El más antiguo de ellos es el Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930 (núm. 29) y, el más reciente, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Con la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en 1998, estos principios y derechos fundamentales deben ser respetados por todos los estados miembros, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

¿Cuáles han sido los avances en los últimos quince años?

TRABAJO INFANTIL

Los datos globales más recientes que se tienen son del año 2012^{xiv}, con 168 millones, el 11% de la población infantil, que sufren trabajo infantil.

Esta cifra supone un tercio menos con respecto al año 2000. Es decir se ha pasado de los 246 millones que trabajaban en 2000, a 78 millones menos. La mayor parte de los avances se han realizado entre 2008 y 2012, cuando el número total se redujo en 47 millones, pasando de 215 hasta los 168 millones actuales.

El trabajo infantil peligroso se ha reducido a la mitad. Si bien todavía hay 85 millones de niños y niñas que están involucrados en trabajos peligrosos, más de la mitad de todos los que trabajan.

Reducción del trabajo infantil en un tercio del 2000 al 2012 pasando de 246 a 168 millones de niños y niñas trabajando.

Se registró una disminución del 40% del trabajo infantil en las niñas desde el año 2000, mientras que en los niños la disminución ha sido del 25%.

La cuarta parte de todo trabajo infantil (47,5 millones) y la mitad de las peores formas de trabajo infantil (42,5 millones) lo realizan **adolescentes con edad legal para trabajar** pero que realizan trabajos peligrosos que no les son propios para su edad, y que se consideran también como trabajo infantil.

La región de Asia y el Pacífico continúa registrando el número más alto de niños trabajando (casi 78 millones o 9,3% de la población infantil), pero el África Sub-sahariana continúa siendo la región con la más alta incidencia de trabajo infantil (59 millones, más del 21%). En América Latina y el Caribe, existen 13 millones (8,8%) de niños en situación de trabajo infantil, mientras que en la región del Medio Oriente y África del Norte hay 9,2 millones (8,4%).

La agricultura continúa siendo de lejos el sector con el mayor número de niños en situación de trabajo infantil (98 millones, o 59%), pero el número de niños en los servicios (54 millones) y la industria (12 millones) no es insignificante – la mayoría se encuentra principalmente en la economía informal.

TRABAJO FORZOSO

El trabajo forzoso adopta diversas formas: servidumbre, tráfico y otras formas de esclavitud. Casi 21 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso: 11,4 millones de mujeres y niñas, y 9,5 millones de hombres y niños^{xv}.

Esto representa cerca tres de cada 1.000 personas de la población mundial actual. De estos, un 90%, 19 millones, son explotados por individuos o empresas privadas, mientras que 10% son forzados a trabajar por el Estado, por grupos militares o en las cárceles bajo condiciones que violan las normas fundamentales de la OIT. La explotación sexual forzada afecta al 22% de todas las víctimas, mientras que la explotación laboral forzada constituye el 68% del total.

El tiempo promedio transcurrido en trabajo forzoso varía según la forma y la región. La OIT estima que las víctimas pasan en promedio cerca de 18 meses en trabajo forzoso antes de que sean rescatadas o escapen de sus explotadores.

El trabajo forzoso en la economía privada genera ganancias anuales ilegales de 150.000 millones de

dólares por año. Dos terceras parte corresponde al trabajo forzoso con fines de explotación sexual, si bien representa 4,5 millones del total y una tercer parte al trabajo forzoso con fines de explotación laboral.

La OIT además estima cuántas de las personas que están atrapadas en el trabajo forzoso son resultado de la migración nacional o transfronteriza. El 29% de las víctimas de trabajo forzoso lo son después de haber cruzado las fronteras internacionales, la mayoría de ellos con fines sexuales. El 15% se convirtieron en víctimas de trabajo forzoso después de desplazamientos en su país, mientras que el 56% restante no abandonó su lugar de origen o residencia.

La región con la prevalencia más alta de trabajo forzoso (el número de víctimas por 1000 habitantes) es Europa Central y Sudoriental (no UE) y la Comunidad de Estados Independientes (4,2 por 1000 habitantes), seguida por África (4 por 1000 habitantes), el Oriente Medio (3,4 por mil habitantes), Asia y el Pacífico (3,3 por 1000 habitantes), América Latina y el Caribe (3,1 por mil habitantes), las Economías desarrolladas y la Unión Europea (1,5 por 1000 habitantes).

La estimación del trabajo forzoso de 2012 es significativamente más alta que la precedente estimación de la OIT de 2005, que fue de 12,3 millones de víctimas. La nueva estimación de 20,9 millones se basa en un modelo metodológico perfeccionado. Eso no significa que el trabajo forzoso haya aumentado en los últimos años, de hecho son datos no comparables. Habrá que esperar a la publicación del próximo informe para poder dar datos de evolución.

La aprobación del **Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso**, en junio de 2015, como instrumento legalmente vinculante que aborda no solo protección sino también la prevención y la reparación de

las víctimas con medidas compensatorias ofrece un nuevo marco para impulsar avances concretos en los próximos años con la ratificación de este Protocolo por parte de los Estados Miembros de la OIT.

Con fecha de 8 de septiembre de 2015, el Parlamento Europeo Resolución Parlamento Europeo ha aprobado la resolución sobre el proyecto de Decisión del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar este Protocolo de la OIT en interés de la Unión Europea.

Resolución Parlamento Europeo^{xvi}.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

DISCRIMINACIÓN: POR GÉNERO Y POR ORIGEN

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. La discriminación puede darse por motivos de género, de origen, de religión, de orientación sexual, por razones de edad, tanto de jóvenes como de personas mayores, entre otras motivaciones.

La discriminación viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales.

Dos de las discriminaciones más frecuentes en el puesto de trabajo son motivos de género y origen. Algunos de los datos sobre el estado de la cuestión señalan lo siguiente:

Discriminación por género

La discriminación por motivo de género en el mercado laboral tiene distintas expresiones, ya sea la diferente participación en el mercado de trabajo entre hombre y mujeres, con una diferencia de población activa a nivel mundial de en torno a 17% (50,3% en el caso de las mujeres y del 76,6% en el caso de los hombres). En 1995, estas cifras eran de 52% y 80% respectivamente. Se estima que reducir la brecha de la participación entre los hombres y las mujeres en los países del G20 para 2025 incorporaría a más de 100 millones de mujeres a la fuerza laboral.

O el acceso a trabajos diferenciados, a causa de la segregación horizontal donde los sectores más feminizados tienden a ser más precarios, o la segregación vertical, donde los puestos de mayor responsabilidad, cualificación y remuneración son ocupados de forma porcentualmente mayor por hombres que por mujeres; incluso en aquellos sectores que puedan ser eminentemente femeninos. O bien por la calidad de los empleos, donde las mujeres ocupan un % mayor de las formas de trabajo a tiempo parcial con menor remuneración y por ende menor acumulación de prestaciones contributivas.

¿Cuáles han sido los avances en los últimos años?

“Las mujeres que trabajan, ¿se encuentran en una posición mejor que hace 20 años? La respuesta es un **sí condicional**. ¿Este progreso ha satisfecho nuestras expectativas? La respuesta es decididamente no. Necesitamos ser innovadores para reformular el debate y concentrarnos en garantizar los derechos de las mujeres en el trabajo, promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

*Guy Ryder. Director General de la OIT
8 de marzo de 2015*

La **discriminación salarial** tiende a ser la más visible y a la vez la más fácilmente abordable. En términos de políticas, legislación y ratificación de las normas internacionales del trabajo, se han registrado avances importantes. En 1995, por ejemplo, 126 Estados miembros de la OIT habían ratificado el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y 122 el Convenio sobre la

discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Hoy en día, las cifras son 171 y 172, respectivamente.

Aun así, a escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9%; en otras palabras, las mujeres ganan un 77,1% de lo que ganan los hombres. En Europa los hombres cobran en promedio un 19% más que las mujeres. En España esta brecha salarial es el 17%, dos puntos por debajo del promedio europeo, tomando en consideración a todas y todos los trabajadores, es decir tanto los que trabajan a jornada parcial como completa –ponderando los datos.

Sin embargo, el alcance de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo. Normalmente es inferior en el sector público en comparación con el sector privado y es mayor en los trabajadores de más edad. La diferencia en los salarios entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares, así como entre mujeres y hombres sin responsabilidades familiares, también es importante. Cuantas más mujeres se encuentren en una determinada categoría de trabajo, menores serán los salarios de todos los trabajadores de esa categoría.

Los cambios en la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, con el tiempo, se pueden estrechar mediante un proceso de “**nivelación hacia arriba**” o de “**nivelación hacia abajo**”. La “nivelación hacia arriba” se produce cuando aumentan los ingresos de la mujer, mientras que los de los hombres se estancan o suben a un ritmo inferior al de la mujer. Existe una nivelación hacia abajo de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres cuando tanto los sueldos de las mujeres como de los hombres descienden, pero los sueldos de los hombres descienden más rápido, o hay un aumento de la proporción de hombres con sueldos bajos.

En los últimos quince años se han producido avances, aunque lentos, en el camino hacia ganancias más igualitarias entre hombres y mujeres, si bien se calcula que con el índice actual de avance, se tardaría 75 años en hacer desaparecer la diferencia.

Otras discriminaciones que determinan el acceso al mercado de trabajo es la existencia de **acceso a prestaciones por maternidad y paternidad**. Se ha producido una mejora desde 1994 se ha registrado un cambio progresivo hacia períodos de licencia más largos que cumplen o superan las 14 semanas y ningún país ha reducido su duración. Actualmente, 98 de los 195 países estudiado^{xvii}, es decir el 53%, cumplen la norma de la OIT que establece una licencia de maternidad de al menos 14 semanas.

De los 167 países estudiados, 79 establecen un derecho legal a la licencia de paternidad, cuando en 1994, la licencia de paternidad existía solo en 40. En 70 de ellos la licencia es remunerada poniendo de manifiesto la tendencia de una mayor participación de los padres. Sin embargo, alrededor de 830 millones de trabajadoras, el 80% de las cuales se encuentran en África y Asia, siguen sin tener cobertura adecuada en la práctica, donde es mayor la prevalencia de trabajo informal, y donde los índices de mortalidad materna e infantil siguen siendo elevados.

El **acceso a la propiedad** es otro indicador, las mujeres son propietarias y dirigen más de 30% de todas las empresas, pero tienden a estar concentradas en las micro y pequeñas empresas. Las mujeres ocupan **puestos en los consejos de administración** del 19% de las empresas a nivel mundial, y sólo 5% o menos de los directores ejecutivos de las mayores empresas del mundo son mujeres.

La **violencia** sigue siendo un factor que mina la dignidad de las mujeres y el acceso al trabajo decente. Alrededor de 35% de las mujeres son víctimas de violencia física y/o sexual, que afecta su asistencia al trabajo.

La conclusión principal 20 años después de la Conferencia de Beijing es que, se han generado progresos en materia laboral contra la discriminación de género, pero al ritmo actual tendrán que pasar años o décadas antes de que las mujeres disfruten de los mismos derechos que los hombres en el trabajo. Con lo cual, **la realidad de trabajo decente para las mujeres es más difícil de realizar que para los hombres.**

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Discriminación por origen^{xviii}

En la actualidad, se estima que hay 232 millones de migrantes internacionales en el mundo, lo cual representa el 3,3% de la población mundial. Esta cifra supera en 57 millones la registrada en 2000, y durante la primera década del siglo el número total de migrantes aumentó el doble de rápido que en los diez años anteriores. Ahora bien, desde el año 2010 se ha producido una desaceleración, principalmente como consecuencia de los efectos perturbadores de la crisis económica mundial.

El 90% de ellos son migrantes económicos, es decir está relacionada con la búsqueda de trabajo. El 48% de los migrantes internacionales son mujeres. En lo que respecta al desglose por edad, se observa que a nivel mundial los migrantes de entre 20 y 34 años representan el 28% de la totalidad de los migrantes internacionales. La proporción de migrantes menores de 30 años se redujo de un 39% en 1990 a un 32% en 2013. El 15% de los migrantes internacionales son menores de 20 años, si bien este grupo de edad constituye el 35% de la población mundial. Estos datos ponen de manifiesto que la mayoría de los migrantes se desplazan cuando tienen entre 20 y 34 años.

Entre 2000 y 2013, el movimiento Sur-Sur representó el 57% de la totalidad de los flujos migratorios. Además se estima en 740 millones el número de desplazados internos en los países; en la mayoría de los casos, se trata de personas en busca de empleo decente y mejores medios de subsistencia. En la actualidad, el corredor migratorio internacional más transitado se encuentra entre Estados Unidos y México.

La OIT constata que prohibir la entrada a un país o la participación en su mercado de trabajo no significa que ello no vaya a producirse en la práctica. Por su naturaleza, la migración irregular es difícil de cuantificar, pero las estimaciones actuales indican que ronda entre el 10 y el 15% del total. En cualquier caso, cuando las políticas nacionales restringen la inmigración a niveles muy por debajo del

número de personas que desean trasladarse a ese país, muchas de ellas estarán abocadas a trabajar allí en diversas condiciones de irregularidad, ya sea de forma abierta o clandestina.

Las situaciones de desventaja que afectan a un porcentaje importante de los trabajadores migrantes en los mercados laborales están bien documentadas. En la práctica, los migrantes tienden a concentrarse en trabajos mal remunerados, poco valorados y que no exigen altas calificaciones, por ejemplo, en los sectores de la hostelería y la restauración, la salud y los cuidados, la agricultura, la construcción, la pesca, la fabricación de bajo costo y el trabajo doméstico. En promedio, el 16% de los inmigrantes que trabajan en países de la OCDE ocupan empleos poco calificados, índice que es sólo de un 7% en el caso de los trabajadores nacionales. Esto no se puede achacar al bajo nivel de educación y formación de los inmigrantes, pues los datos disponibles indican que entre los migrantes hay muchos que están sobrecalificados.

Por otra parte, debe reconocerse que existe un sector, si bien pequeño, de trabajadores migrantes que disfrutan de una condición y un trato muy favorable en el mercado laboral, al haber sido seleccionados para ser objeto de una contratación internacional.

Las migraciones son parte de la historia de la humanidad. Si bien la situación de los flujos migratorios mundiales es ahora más compleja que nunca y está condicionada por cambios rápidos y sustanciales. **Conseguir que se aplique el enfoque basado en los derechos a las cuestiones sobre migración es un primer paso para asegurar el acceso a un trabajo decente por parte de los trabajadores migrantes.**

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL

La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano. Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisiones del Estado.

En un contexto de globalización con un recrudecimiento de la competencia y de cambios en la organización del trabajo, los métodos tradicionales de representación y negociación tanto para los trabajadores como para los empleadores se ven confrontados a retos adicionales para llevar a cabo y hacer efectiva su labor.

El ejercicio de los principios y los derechos sobre la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva se ven afectados por los cambios estructurales experimentados en el empleo, especialmente aquéllos fruto de la privatización, las nuevas tecnologías, la contratación externa y la extensión de las cadenas de producción, todo ello sumado a las nuevas modalidades de relaciones de empleo. La precariedad derivada de unas relaciones de empleo atípicas obliga a los sindicatos en particular a hallar métodos nuevos e innovadores para cubrir a todos los trabajadores interesados.

También la creciente movilidad de la fuerza de trabajo añade importantes dificultades a los sindicatos por tres conceptos: para defender los derechos de los trabajadores migrantes a organizarse y a negociar colectivamente, incluso cuando éstos se hallan en situación irregular; para sindicarse, y para velar por que se les apliquen unas condiciones de trabajo decorosas. En varios países la legislación sigue limitando los derechos sindicales de esta categoría de trabajadores. La afiliación a sindicatos y federaciones sindicales mayores y fuertes junto a los ciudadanos autóctonos ofrece a los migrantes más posibilidades de expresarse en la sociedad y en el mundo del trabajo, lo cual les confiere la igualdad de derechos.

Determinados sectores de actividad económica y ciertas categorías de trabajadores y de empleadores resultan más difíciles de sindicarse u organizar que otros, al no existir en algunos países una legislación idónea o por plantearse dificultades prácticas. En algunos países la inmensa mayoría de los trabajadores están sumidos en la economía informal, lo cual supone para ellos no sólo una ausencia de protección legal sino también de posibilidad de expresión colectiva. En esos casos, la cobertura sindical tiende a ser escasa y la negociación colectiva poco frecuente.

A este contexto cambiante del mercado de trabajo que ofrece importantes retos a la vez que nuevas oportunidades, hay que sumarle a una realidad que viene arrastrándose desde el propio nacimiento de las organizaciones sindicales que es la persecución por sindicación y las violaciones al derecho de reunión y asociación en el lugar de trabajo. La Confederación Sindical Internacional elabora regularmente un **Informe sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales**^{xix} a nivel Mundial que aporta una imagen más precisa de los avances y retos existentes.

La OIT estableció en 1951, un **Comité de libertad sindical** para examinar los alegatos sobre violaciones a los derechos de organización de trabajadores y empleadores. El Comité es tripartito y maneja casos de todos los Estados miembros de la OIT, aunque no hayan ratificado los Convenios sobre este tema. A través del Comité de libertad sindical y de otros órganos de supervisión la OIT defiende los derechos de organizaciones de trabajadores y empleadores.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.

c. En condiciones saludables

Según estimaciones de la OIT, cada año mueren más de 2.3 millones de mujeres y hombres a causa de lesiones o enfermedades en el trabajo. Más de 350.000 muertes son causadas por accidentes mortales y casi 2 millones de muertes son provocadas por enfermedades o por accidentes vinculados con el trabajo.

Además, anualmente más de 313 millones de trabajadores sufren accidentes no mortales relacionados con el trabajo que generan daños y absentismo en el trabajo. La OIT estima también que anualmente ocurren 160 millones de casos de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Eso significa que cada 15 segundos un trabajador muere en el mundo a causa de un accidente o una enfermedad laboral. Y cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente en el mundo. O en otras palabras: diariamente alrededor de 6.400 personas mueren por accidentes o enfermedades laborales y 860.000 personas sufren lesiones en el trabajo.

Las estimaciones muestran a su vez, que las enfermedades relacionadas con el trabajo representan la causa principal de muerte en el trabajo, provocando unas seis veces más muertes que los accidentes laborales.

Por cada persona que muere de un accidente laboral, mueren unas seis personas más de enfermedad profesional.

El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interior Bruto global cada año.

El análisis de las características de las muertes relacionadas con el trabajo, así como de los accidentes y los problemas de salud profesionales no mortales, es fundamental para establecer prioridades y elaborar estrategias efectivas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

La falta de registro de accidentes del trabajo representa un problema importante, ya que las estadísticas nacionales son a menudo incompletas y heterogéneas, pero la situación es aún más grave en lo que concierne las enfermedades profesionales. En la mayoría de los países, solamente una parte de los casos reales se diagnostican y se registran. Las enfermedades son detectadas por los médicos y su atribución al trabajo debe ser evaluada para poder establecer su vínculo con el trabajo. El diagnóstico de las enfermedades profesionales presupone conocimientos y experiencia específicos no siempre disponibles en los países en desarrollo, aunque generalmente sí en los países industrializados. El sub-registro y la no recopilación de datos y la capacidad nacional de la vigilancia de la salud de los trabajadores. A ello se añade que, en algunos países, la responsabilidad de la salud y la seguridad en el trabajo puede ser repartida entre varios ministerios de trabajo y de salud, e instituciones de seguridad social, lo que hace que la recopilación y el análisis de datos sea complicado. Además, varias enfermedades profesionales, como por ejemplo el cáncer profesional o relacionado con el trabajo, se caracterizan por largos períodos de latencia y por consiguiente, son difíciles de reconocer hasta que no se detecten clínicamente los primeros síntomas.

El mayor número de trabajadores que se desplaza hacia distintos trabajos con varios niveles de exposición, junto al acontecimiento de factores relativos al lugar de trabajo y no, ante la emergencia de una enfermedad, puede complicar la determinación de un origen profesional. Lo que conlleva a que algunos trabajadores pueden contraer enfermedades en trabajos en los cuales están expuestos a sustancias que podrían no haber sido consideradas aún como peligrosas para la salud.

La naturaleza de las enfermedades profesionales cambia rápidamente: los cambios tecnológicos y sociales, junto a las condiciones económicas agravan los peligros para la salud existentes, provocando nuevos, como los trastornos mentales y los trastornos musculoesqueléticos (TME), están aumentando.

¿Cuáles han sido los avances en los últimos años?

En los últimos quince años se han producido avances en la **prevención de riesgos laborales** por una parte abordando de forma concreta riesgos conocidos (exposición al amianto, mercurio, los pesticidas contaminantes orgánicos persistentes) otra parte ellos desarrollando un enfoque más holístico a través de la promoción de una cultura de la prevención. No obstante, el registro y actuación sobre de las enfermedades profesionales y aquellas relacionadas con el trabajo siguen siendo invisibles en comparación con los accidentes del trabajo.

d. Remuneración suficiente

La pobreza de los trabajadores es sintomática de la falta de trabajo decente, ya sea por falta de acceso al trabajo, por falta de cobertura social o porque a pesar de trabajar los ingresos no son suficientes para cubrir las necesidades del trabajador/a y su familia.

Con el fin de evaluar la relación entre las diferentes situaciones de empleo y la pobreza, el umbral de la pobreza se ha venido definiendo de forma diferente para las economías avanzadas y el UE y de las economías emergentes y en desarrollo. En las economías avanzadas y la UE, la pobreza umbral se define como una medida relativa y se fija en 60% de la renta mediana. En las economías emergentes y en desarrollo, que se define como una medida absoluta que se basa en el nivel mínimo de ingresos considera adecuada para sostener un nivel de vida básico a nivel nacional nivel (rural / urbano).

De la población ocupada a nivel mundial, un 28% percibe dos o menos dólares al día. De estos, 470 millones perciben entre 1,25 a 2\$USD, y 400 millones menos de 1,25\$USD al día, con lo cual viven en condiciones de extrema pobreza y carecen de medios adecuados para alimentarse de forma regular y suficiente^{xx}.

¿Cuáles han sido los avances en los últimos años?

A lo largo de 20 años a partir de 1991, los ingresos de las y los trabajadores de los países emergentes y en desarrollo han ido aumentando, lo que ha supuesto la reducción del número de trabajadores que viven en la pobreza extrema o moderada^{xxi}.

En los países en desarrollo, el tamaño de las clases medias ha aumentado en la última década, si bien la mayoría de las familias ha conseguido niveles de ingreso solo por encima las líneas convencionales de pobreza, con lo cual sigue existiendo un alto riesgo de caer en situaciones de pobreza si no es consolidado^{xxii}.

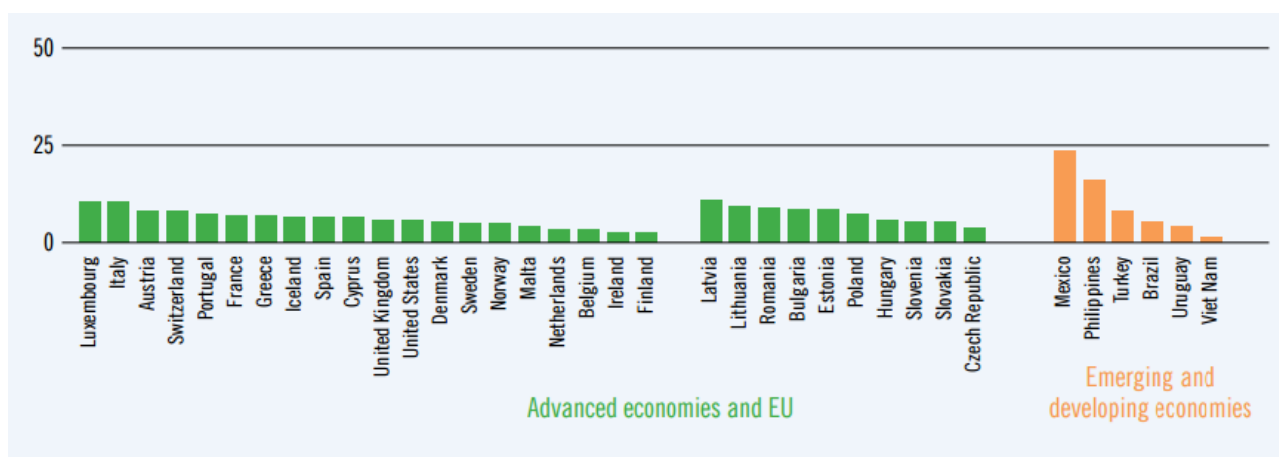
A la vez, el aumento de los ingresos no se ha distribuido de forma uniforme a través de la sociedad. En muchos países, los ingresos más altos han aumentado mucho más rápido que los ingresos medianos y bajos, lo que ha agrandado las desigualdades^{xxiii}. Visto en términos generales, se estima que al ritmo actual se necesitarían aproximadamente 800 años para que los mil millones de personas más pobres del planeta alcanzaran el 10 % de los ingresos mundiales^{xxiv}.

Es decir si bien han aumentado los ingresos de los más pobres en los países más pobres, las desigualdades en la renta lo han hecho también y eso se debe en gran parte a que ha aumentado la desigualdad en la de la distribución funcional de la renta^{xxv}, es decir, ha crecido el peso de las rentas de capital respecto a las rentas del trabajo. En 16 economías desarrolladas, entre ellas la española, la proporción media del trabajo disminuyó del 75 % del ingreso nacional a mediados de los años 1970 al 65 % en los años previos a la crisis^{xxvi}. Esto indica que había un margen para aumentar la calidad de los empleos creados y para reducir la desigualdad de ingresos que no se dio.

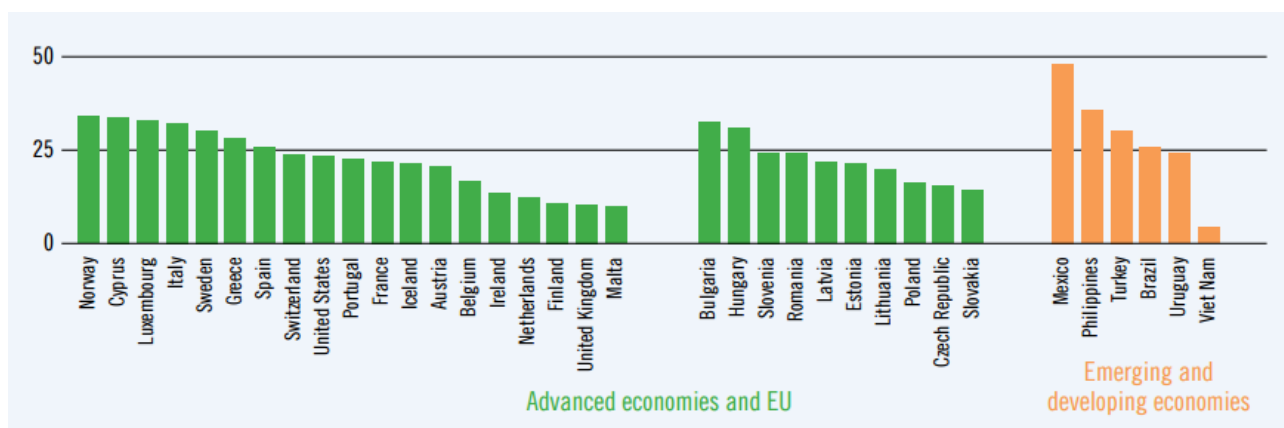
Se observa también que los cambios que se están dando en el mercado de trabajo con el aumento de las formas atípicas de trabajo tienen repercusiones también en los ingresos. Aun cuando los datos sobre los distintos países indican que su situación individual no es idéntica, se observa que, en promedio, las formas de empleo estándar están mejor remuneradas que las otras formas de trabajo, y que esta brecha ha tendido a ampliarse en el último decenio^{xxvii}. Asimismo, los trabajadores con empleo temporal o informal, los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores familiares no remunerados (en gran parte mujeres), son afectados de manera desproporcionada por la pobreza y la exclusión social.

Las tasas de pobreza por tipo de empleo del cabeza de familia, último año disponible (%)

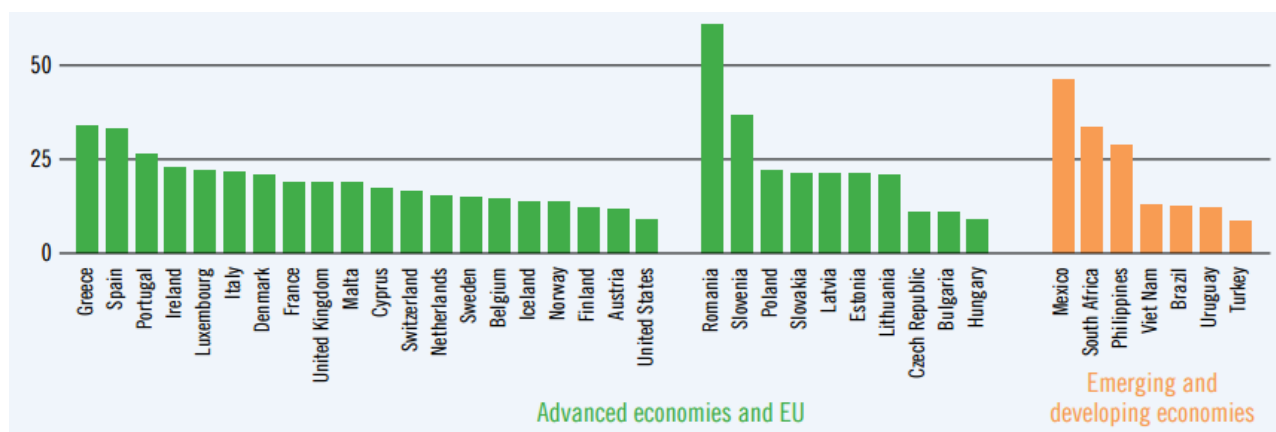
Trabajador/a Permanente y/o a tiempo completo



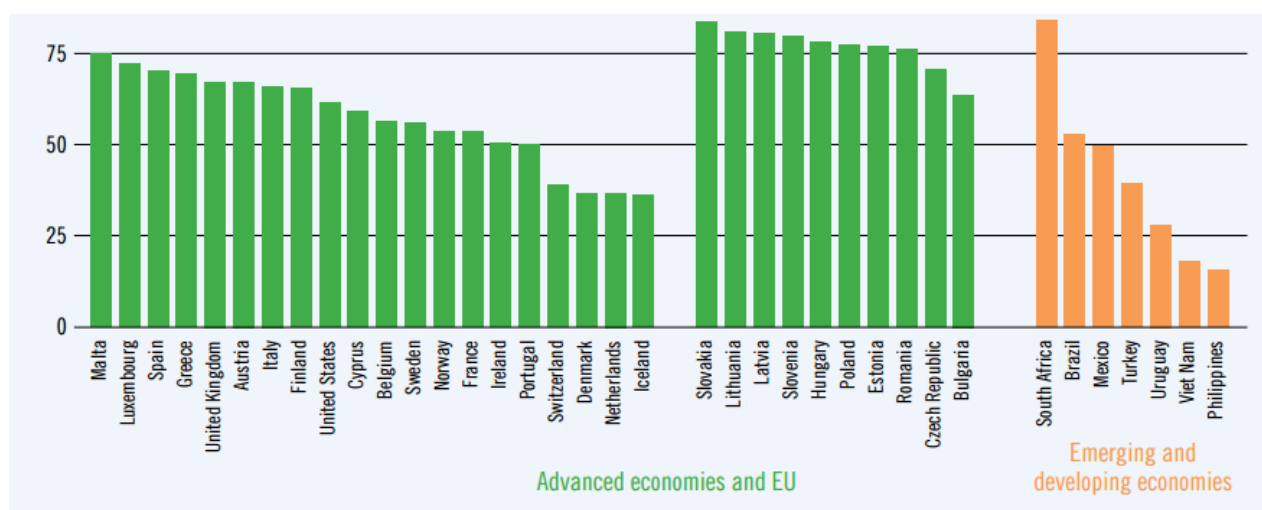
Trabajador/a Temporal y/o a tiempo parcial



Trabajador/a autónomo



Trabajador/a desempleado



Nota: Para todos los países, dos grupos de empleados se distinguen. En los países europeos, la distinción entre trabajadores fijos y temporales; para los Estados Unidos, la distinción es entre tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial; para las economías emergentes y en desarrollo, la distinción es entre formal e empleados

informales. Para las economías avanzadas y la UE se utiliza una medida relativa de la pobreza y por el desarrollo de las economías emergentes y usamos un absoluto medida de la pobreza.

Fuente: Estimaciones del Departamento de Investigación de la OIT sobre la base de las encuestas de hogares

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

2.3. Con protección social

El acceso universal a la seguridad social como parte de la protección social no solo es un derecho establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos sino que también es una necesidad social y económica. Es uno de los medios más eficaces para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza y la exclusión social.

La protección social es una inversión en un proyecto de sociedad saludable, productiva y equitativa. Estabiliza el nivel de ingresos de la población y la economía, contribuye a la cohesión social y a la paz, permitiendo así que la población pueda resistir mejor a los choques económicos y medioambientales.

Sin embargo, se estima que **más del 50% de la población mundial no tiene ningún tipo de cobertura social**, es decir no tienen acceso a pensiones a pesar de haber trabajado, no tienen prestaciones al desempleo, ni prestaciones de baja por enfermedad o por maternidad. Y apenas el 20% aproximadamente de la población mundial en edad de trabajar tiene acceso efectivo e integral a la protección social.

La mayoría de los regímenes de seguro social se financian con los ingresos del trabajo y ofrecen una protección con los riesgos relacionados con la capacidad para trabajar como el desempleo, la enfermedad, la capacidad o la vejez. Por ello, las estrategias de formalización del empleo informal son claves para la construcción y mantenimiento de sistemas de cobertura sólidos e universales a medio y largo plazo.

Las protección social es uno de los medios más eficaces para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza y la exclusión social. Asimismo, la protección social es una inversión en un proyecto de sociedad saludable, productiva y equitativa. Estabiliza el nivel de ingresos de la población y la economía, contribuye a la cohesión social y a la paz, permitiendo así que la población pueda resistir mejor a los choques económicos y medioambientales.

¿Cuáles han sido los avances en los últimos años?

En 2013, poco más de un tercio de países tenían planes de protección social que fueron establecidos por la ley y que cubrieran toda la contingencia en protección social establecida en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)^{xxviii}. Que son: asistencia médica; prestaciones monetarias de enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones de vejez; prestaciones en caso

de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, prestaciones de sobrevivientes. A pesar de estas limitaciones, se han logrado progresos sustanciales en ciertas facetas de la protección social.

- **Pensiones:** en 2013, el 77% de las personas en edad de trabajar estaban legalmente cubierto por una pensión de jubilación, en comparación con el 47% en 2000 y 32% en 1990. En 2013, el 93% de los 178 países analizados proporcionan alguno tipo de cobertura de pensiones por ley.

Además se ha producido un avance de la cobertura de las pensiones no contributivas. Entre 1990 y 2013, el porcentaje de cobertura de las pensiones legales basada en esquemas no contributivos se multiplicó en más de 5, contribuyendo a más de 40% del aumento total de la cobertura legal en todo el mundo.

La rápida extensión de la cobertura legal de los trabajadores autónomos es uno de los desarrollos más importantes desde los años 1990. En 2013, 147 de los 181 países examinados (81,2 %) proporciona algún tipo de cobertura de pensiones para los trabajadores autónomos, que es el doble de la proporción que existía en 1990.

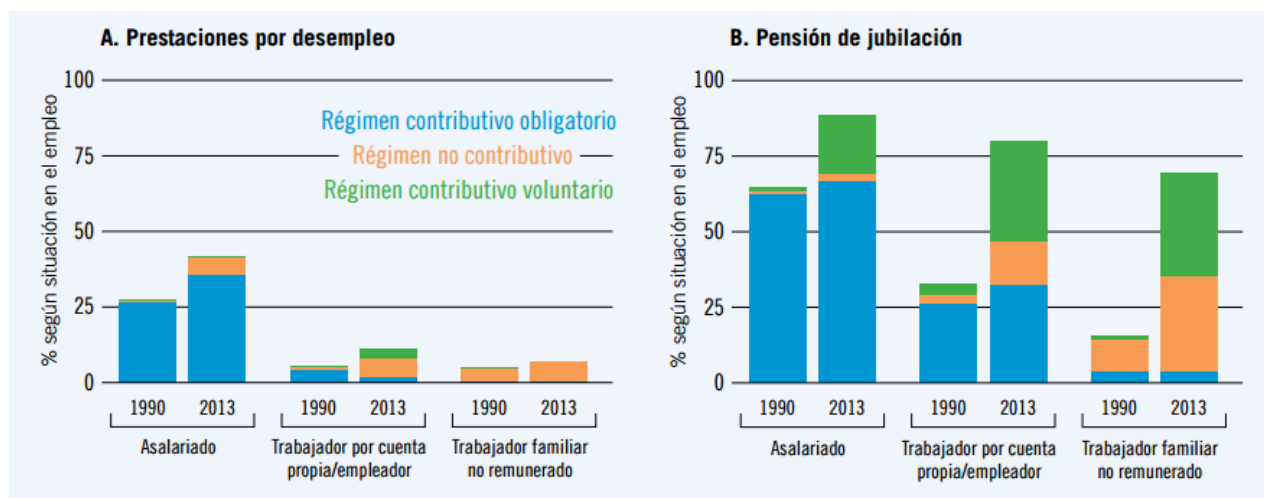
A pesar de estos avances, el 20% de los trabajadores en los países de bajos ingresos y el 12% a nivel mundial no están siendo legalmente cubiertos por un plan de pensiones de vejez. Se constata también que a nivel mundial, las personas beneficiarias de pensiones no contributivas representan un tercio de los jubilados, pero reciben sólo el 5% de los recursos asignados a las prestaciones de vejez; con lo cual los niveles de beneficios son generalmente bajos, en muchos casos por debajo del umbral de pobreza.

- **Prestaciones por desempleo:** Si bien ha habido una tendencia clara y generalizada hacia la ampliación de la cobertura de pensiones, no se ha observado la misma tendencia en la protección por desempleo. En 2013, sólo el 87 de 205 países (42,4%) tenían esquemas de protección por desempleo anclado en la legislación que proporcionan prestaciones periódicas en metálico, principalmente las economías desarrolladas y la Unión Europea y los países de Europa sudoriental y la CEI Central y en comparación con 68 (33,5%) a principios del 1990.

En 2013, poco más del 30% de la fuerza laboral estaba legalmente cubierta por las prestaciones por desempleo (periódicas de efectivo), frente a los 17,5% a principios del 1999. Un número limitado de países emergentes y los países en desarrollo (sobre todo en Asia y América Latina) han establecido regímenes de desempleo.

La disponibilidad de las prestaciones por desempleo de los trabajadores autónomos sigue siendo limitada. A nivel mundial, el 11% de los trabajadores autónomos estuvieron legalmente cubiertos por los beneficios de desempleo en 2013, en comparación con 5% en 1990. La proporción correspondiente en los países de altos ingresos pasó del 17% en 1990 al 32% en 2013. Y el número de países que ofrecen esa protección por la ley aumentó modestamente, de 27 en 1990 a 34 en 2013.

Cobertura legal de las pensiones y las prestaciones por desempleo en el mundo (prestaciones periódicas), en función de la situación en el empleo, 1990 y 2013 (en porcentaje)



Notas: Las estimaciones regionales se basan en datos de 191 países para 1990 y 2000, y de 192 países para 2012–2013 en el caso de las prestaciones por desempleo; y en datos de 172 países en 1990, y 180 países en 2013 en el caso de las pensiones. Véanse detalles al respecto en el capítulo 2 de Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: el empleo en plena mutación. Fuente: Departamento de Investigaciones de la OIT, en base a datos sobre la cobertura legal en materia de protección social, 2015.

Se ha constatado también que cuando los sistemas de protección social están en su proceso de establecimiento, se abren oportunidades para incluir inmediatamente en su ámbito de cobertura a diferentes formas de empleo. Cuando los sistemas están ya arraigados, es necesario modernizar los criterios de admisibilidad y cobertura a fin de tener en cuenta adecuadamente la composición de la fuerza de trabajo.

La introducción de este tipo de innovaciones en las políticas ha permitido ampliar la cobertura legal, y en algunos casos efectiva, de la protección social e incluir así a las formas de empleo no estándar, a través de medidas como la creación de nuevas categorías contributivas, la simplificación de los procesos de registro y de recaudación tributaria, y el pago de subsidios para las cotizaciones y contribuciones a los regímenes de protección social. Por ejemplo, en Argentina, Brasil, China y Sudáfrica, la adopción de modalidades innovadoras de protección social ha ayudado a mejorar la seguridad del ingreso de los trabajadores en situaciones de empleo vulnerable.

En diversas economías avanzadas y en desarrollo, los gobiernos han aplicado combinaciones de políticas en materia de protección social y de mercado de trabajo que han permitido incrementar el empleo formal. Al margen de estas tendencias positivas, sigue habiendo brechas importantes en la protección social de los trabajadores ocupados en diferentes tipos de empleo. Por ejemplo, el desarrollo de programas de seguro social contributivo para trabajadores autónomos y derechos de pensión para los trabajadores que tienen formas atípicas de empleo, la mayoría de los cuales son mujeres, sigue siendo insuficiente.

Considerando que el acceso universal a la seguridad social es una necesidad social y económica. Desde la OIT se ha promovido la aplicación de **Pisos de Protección Social (PPS)**, que representan niveles mínimos de seguridad universal de los ingresos definidos a nivel nacional y que toman la forma de transferencias de diversos tipos, e incluyen el acceso asequible a servicios esenciales.

La inclusión de criterios de admisibilidad que en la práctica determinan que solo pueden beneficiarse de la mayoría de prestaciones las personas que tienen contratos de trabajo regulares, limita el alcance y la contribución que los sistemas de protección social podrían hacer a vastos sectores de la fuerza de trabajo, por ello se promueve la aplicación de los Pisos de Protección Social (PPS).

Según la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) deberían comprender por lo menos las siguientes garantías básicas de seguridad social:

- a) acceso a un conjunto de bienes y servicios definido a nivel nacional, que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- b) seguridad básica del ingreso para los niños, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- c) seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y;
- d) seguridad básica del ingreso para las personas de edad, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional.

La financiación se presenta como el obstáculo para su adopción. Ahora bien, los estudios de la OIT demuestran que es posible financiar el Piso de Protección Social o algunos de sus componentes aún en los países con bajos ingresos. Los sistemas básicos de protección social son asequibles incluso para los países más pobres, representarían del 1 al 2% de su PIB. A medida que los países alcanzan niveles más altos de desarrollo económico, también deberían hacerlo sus sistemas de seguridad social.

Objetivos de Desarrollo Sostenible:

1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables

5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

10.4 Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

3. Objetivos de desarrollo sostenible, una agenda vincula al futuro del trabajo

2015 es un año muy especial para la gobernanza mundial y el sistema de las Naciones Unidas, este año se celebra el 70 aniversario de la organización. Pero 2015 será sobretodo recordado por un acontecimiento que podría transformar nuestro mundo y cambiar los destinos de la humanidad: la adopción de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, este pasado mes de septiembre en Nueva York, en la Asamblea General de Naciones Unidas. Un plan de acción que compromete a todos los países del mundo en los próximos 15 años, para reorientar la agenda del desarrollo hacia un desarrollo sostenible.

En el año 2000, la comunidad internacional adoptó los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una agenda dirigida a los países en desarrollo para lograr en 2015 reducir a la mitad la extrema pobreza y el hambre en el mundo, ampliar el acceso al agua potable y saneamiento, universalizar la educación primaria, mejorar la salud materna y reducir drásticamente la mortalidad infantil.

Quince años después, estas metas han sido alcanzadas; aunque algunas, como la reducción en dos tercios de la mortalidad materna, no se han logrado plenamente. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio han supuesto probablemente uno de los ejemplos más contundentes del “sí se puede” en gobernanza internacional. Han demostrado la fuerza transformadora que tiene la definición de objetivos concretos y de metas cuantificables y medibles, para movilizar recursos, para centrar los esfuerzos de los gobiernos y la comunidad internacional, para implicar a la acción ciudadana, y para conseguir resultados.

Se podría esgrimir que “la importancia del trabajo decente para el desarrollo y la eliminación de pobreza” ya se reconocía en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (ODM 1.b) a través del objetivo “conseguir pleno empleo”. No obstante, la falta de un objetivo concreto y medible, además de las complejidades propias de la creación de empleo, ha hecho que quedara en un texto retórico sin ir acompañado de una acción política definida, tangible y con medidas claras. Por ello ha resulta importante la definición de compromisos intermedios y sobretodo concretos, aunque está claro que no es suficiente para ser garantía de éxito.

No obstante, los Objetivos de Desarrollo del Milenio tenían un alcance limitado. El mundo actual es probablemente más inseguro, la desigualdad es creciente y el medio ambiente está más degradado. Aquellos objetivos no contemplaban un compromiso suficiente con la sostenibilidad ambiental, sin la que el desarrollo humano tampoco sería viable. Porque no hay desarrollo y bienestar posible, en un planeta muerto.

La adopción de la Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrece una buena oportunidad para guiar la acción y políticas a nivel nacional e internacional. Desde la OIT se valora de forma muy importante la inclusión de las metas relativas al **trabajo decente** (reflejada en el Objetivo 8) y a la **protección social** (en el Objetivo 1.3), que confieren no solo más coherencia a esos elementos interrelacionados de la política social, sino que pueden contribuir además a cambiar el esquema de desarrollo hacia un modelo incluyente, sostenible y enfocado en las personas.

El Trabajo Decente no es sólo un objetivo, también es un motor del desarrollo sostenible. La actividad de la OIT en los próximos años estará enmarcada por ello, a la vez que se pondrá el foco en una serie de objetivos y metas específicos para avanzar en toda la Agenda 2030:



#1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares de los Estados Unidos al día

1.2 Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales

1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los vulnerables

1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación



#2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

2.3 Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas

2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra



#3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades



#4. Educación

4.4 Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

4.5 Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional



#5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país



#6. Agua y saneamiento



#7. Energía



8. Crecimiento Económico

8.1 Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos un 7% anual en los países menos adelantados

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrandó la atención en sectores de mayor valor añadido y uso intensivo de mano de obra

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y alentar la oficialización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, entre otras cosas mediante el acceso a servicios financieros

8.4 Mejorar progresivamente, para 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, de conformidad con el marco decenal de programas sobre modalidades sostenibles de consumo y producción, empezando por los países desarrollados

8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

8.6 Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas,

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

8.9 Para 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



9. Infraestructura

9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, con especial hincapié en el acceso equitativo y asequible para todos

9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, a más tardar en 2030, aumentar de manera significativa la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados

9.3 Aumentar el acceso de las pequeñas empresas industriales y otras empresas, en particular en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluido el acceso a créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados



#10. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos

10.1 Para 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional

10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

10.4 Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

10.7 Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas



#11. Ciudades

11.2 Para 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación vulnerable, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.



#12. Consumo y producción sostenibles



#13. Cambio climático



#14. Océanos

14.4 Para 2020, reglamentar eficazmente la explotación pesquera y poner fin a la pesca excesiva, la pesca ilegal, la pesca no declarada y no reglamentada y las prácticas de pesca destructivas, y aplicar planes de gestión con fundamento científico a fin de restablecer las poblaciones de peces en el plazo más breve posible, por lo menos a niveles que puedan producir el máximo rendimiento sostenible de acuerdo con sus características biológicas



#15. Bosques desertificación y diversidad biológica



16. Paz y Justicia

16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata, la tortura y todas las formas de violencia contra los niños

16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales



#17. Alianzas

17.9 Aumentar el apoyo internacional a la ejecución de programas de fomento de la capacidad eficaces y con objetivos concretos en los países en desarrollo a fin de apoyar los planes nacionales orientados a aplicar todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluso mediante la cooperación Norte-Sur, Sur-Sur y triangular

17.13 Aumentar la estabilidad macroeconómica mundial, incluso mediante la coordinación y coherencia normativas

17.14 Mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible

17.17 Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones

17.18 Para 2020, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados

y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales

Una de las primeras acciones en las que está trabajando la OIT es la definición de un Plan de Implementación OIT 2030 que contará con planes regionales, identificando prioridades más específicas. A la vez que se desarrollan indicadores que permitan medir el avance, progreso y tendencias en el tiempo con respecto al trabajo decente y la protección social.

3.1. El futuro del trabajo

Estos trabajos se desarrollarán de forma paralela y en sinergia con **la iniciativa sobre el futuro del mundo del trabajo**, acordada en la 104.ª Conferencia Internacional del Trabajo en junio 2015.

La iniciativa se concentrará en cuatro ámbitos principales:

1. trabajo y sociedad
2. empleos decentes
3. la organización del trabajo y de la producción, y
4. la gobernanza del trabajo.

Para responder a las preguntas como qué será del trabajo a lo largo del siglo XXI, quién trabajará, cuántas horas, en qué condiciones, cómo se trabajará... teniendo en cuenta la evolución demográfica, los desarrollos tecnológicos, los condicionantes medioambientales y la creciente desigualdad; y para poder responderlas desde una perspectiva de justicia social, la OIT convoca a todos los agentes económicos y sociales, a expertos y académicos y causantes entidad y personas tengan algo que aportar a un debate internacional sobre el futuro del trabajo, que culminará en 2019, año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo.

Referencias

- ⁱ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf
- ⁱⁱ OIT (2008): Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
- ⁱⁱⁱ OIT (2009): Pacto Mundial por el Empleo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf
- ^{iv} ONU (2000): Declaración de los Objetivos de Desarrollo del Milenio <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>
- ^v file:///C:/Users/carreras/Downloads/02.%202011_G20%20Labour%20and%20Employment%20Ministers%20Conclusions_Paris.pdf
- ^{vi} Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015: El empleo en plena mutación
- ^{vii} Banco Mundial (2013) <http://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN/countries/1W?display=graph>
- ^{viii} OIT (2015): Perspectivas sociales y del Empleo en el Mundo. El empleo en plena mutación http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368643.pdf
- ^{ix} OIT (mayo 2013). Nota conceptual 2. Empleo y medios de vida en la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015: medios eficaces para establecer metas y supervisar el progreso http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/genericdocument/wcms_213396.pdf
- ^x OIT (febrero 2013): La agenda para el desarrollo sostenible con posterioridad a 2015. Documento para el Consejo de Administración de la OIT
- ^{xi} OIT (junio 2015): R204 - Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204
- ^{xii} OIT (2013): La transición de la economía informal a la economía formal http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218350.pdf
- ^{xiii} OIT (2012) Panorama Laboral 2012 de América Latina y el Caribe
- ^{xiv} OIT (2013): Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil - Estimaciones y tendencias mundiales 2000-2012
- ^{xv} OIT (2012): Estimación Mundial sobre el Trabajo Forzoso
- ^{xvi} PE (2015): Resolución del Parlamento Europeo <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2015-0281&language=ES&ring=A8-2015-0243>
- ^{xvii} OIT (2015) La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo
- ^{xviii} OIT (2014): Migración equitativa. Un programa de la OIT. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_243900.pdf
- ^{xix} CSI: Informe sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales <http://survey.ituc-csi.org/?lang=es>
- ^{xx} OIT (febrero 2013): La agenda para el desarrollo sostenible con posterioridad a 2015. Documento para el Consejo de Administración de la OIT
- ^{xxi} OIT (febrero 2013): La agenda para el desarrollo sostenible con posterioridad a 2015. Documento para el Consejo de Administración de la OIT
- ^{xxii} OIT (2013): Informe Sobre el Trabajo en el Mundo 2013. Reparando el tejido económico y social
- ^{xxiii} OIT (febrero 2013): La agenda para el desarrollo sostenible con posterioridad a 2015. Documento para el Consejo de Administración de la OIT
- ^{xxiv} UNICEF (2012): Desigualdad Global 2012. La distribución del ingreso en 141 países
- ^{xxv} PNUD (2013): Informe sobre Desarrollo Humano 2013. El ascenso del Sur: Progreso Humano en un mundo diverso.
- ^{xxvi} OIT (2013): Informe mundial sobre salarios 2012/2013. Los salarios y el crecimiento equitativo
- ^{xxvii} OIT (2015): Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015: El empleo en plena mutación
- ^{xxviii} OIT (1955): C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247