

HLPF 2025

# EL TRABAJO DECENTE IMPULSA EL CAMBIO: CUMPLIENDO CON LA AGENDA 2030

GRUPO PRINCIPAL DE TRABAJADORES Y SINDICATOS  
- DOCUMENTO DE POSICIÓN SECTORIAL PARA EL FORO POLÍTICO DE ALTO NIVEL

#TIME FOR



YA ES HORA DE UN TENER  
UN NUEVO CONTRATO SOCIAL



# #TIMEFOR8



**YA ES HORA DE UN TENER  
UN NUEVO CONTRATO SOCIAL**



# CONTENIDOS

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ODS 8: el trabajo decente y el crecimiento inclusivo como impulsores de la Agenda 2030 .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Las relaciones entre el ODS 8 y los ODS bajo análisis en el FPAN 2025.....</b>	<b>13</b>
ODS 3: Salud y bienestar .....	14
ODS 5: Igualdad de género .....	18
ODS 14: Vida submarinae .....	23
ODS 17: Financiamiento y alianzas para lograr los objetivos .....	27
<b>4. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>32</b>
<b>5. ANEXO 1: prioridades sindicales sobre los ODS que examinará el FPAN de 2025 .....</b>	<b>34</b>

# 1. Introducción

El Foro Político de Alto Nivel de 2025 (FPAN 2025) tiene lugar en el contexto de una crisis global de múltiples frentes, con un panorama geopolítico caracterizado por ataques frontales al multilateralismo y a la solidaridad internacional. La desigualdad crece entre y dentro de los países, y hay tensiones crecientes sobre las instituciones democráticas.

Cuando faltan cinco años para 2030, apenas una quinta parte de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) muestran un progreso que está en línea con sus objetivos, mientras que la gran mayoría presenta avances marginales, están estancadas o en regresión. Además, hay un déficit de financiación muy importante, que pone en riesgo futuros avances<sup>1</sup>.

El FPAN 2025 es una oportunidad única para reafirmar el rol transformador de la Agenda 2030 y acelerar radicalmente la implementación de los ODS. Los esfuerzos deben alinearse con los compromisos asumidos recientemente en el marco de las Naciones Unidas: el [Pacto para el Futuro](#) y la [Declaración política con ocasión del 30º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer](#); conectando con otros procesos clave que tendrán lugar en 2025: la 3ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Océanos, la 4ª Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (FFD4), la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y la COP 30 sobre cambio climático.

En este contexto, **el movimiento sindical internacional reitera su compromiso con la defensa de un multilateralismo basado en derechos y en valores democráticos, con la ONU en el centro, así como su llamado a los miembros de las Naciones Unidas para un [Nuevo Contrato Social](#)** basado en seis demandas clave: 1) la creación de puestos de trabajo decentes, respetuosos con el clima y acompañados de una transición justa; 2) derechos para todas las personas trabajadoras; 3) salarios vitales; 4) protección social universal; 5) igualdad para acabar con todos los tipos de discriminación; 6) inclusión de todos los países en los procesos de toma de decisiones para construir un modelo de desarrollo basado en los derechos. Estos elementos son cruciales para implementación de la Agenda 2030.

1 ONU (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024](#)

**2.**

**ODS 8: el trabajo decente  
y el crecimiento inclusivo  
como impulsores de  
la Agenda 2030**

Si bien los 17 objetivos que componen la Agenda 2030 son igualmente importantes, el ODS 8 destaca por su carácter multidimensional y por ser un catalizador para acelerar los avances en el resto de los ODS.

En efecto, el seguimiento que realiza la Confederación Sindical Internacional (CSI) -la mayor organización sindical del mundo, con 340 sindicatos nacionales afiliados que representan a 191 millones de personas trabajadoras en 169 países y territorios- a través de un indicador especialmente desarrollado para hacer el seguimiento del ODS 8, muestra claramente estas correlaciones.

## Correlaciones entre el ODS 8 y otros ODS

SDG	1 EN LA PUNTA	2 HAMBRE	3 SALUD Y BIENESTAR	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	5 IGUALDAD DE GÉNERO	9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS	10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES	11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES	12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES	16 PAZ, JUSTICIA Y FUERTE INSTITUCIÓN
<b>8</b> DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	Poverty rate	Prevalence of malnutrition	Under-5 mortality rate	Enrolment in secondary education	Women in leadership positions	Manufacturing value added as a proportion of GDP	Participation in the 80/20 income quintile	Road traffic fatalities	Domestic material consumption	Social dialogue
Reinforcing effect	↑↑↑	↑↑	↑↑	↑	↑	↑↑	↑	↑↑	↑	↑↑

La magnitud de las interrelaciones varía de un indicador a otro.

El número de flechas se refiere a la estimación de la pendiente en la regresión lineal (transformación log-log): tres flechas [ $>10\%$ ]; dos flechas [ $10\%-5\%$ ]; una flecha [ $5\%-0\%$ ].

## El indicador compuesto sobre el ODS 8 de la CSI<sup>2</sup>

La Confederación Sindical Internacional (CSI) hace su propio seguimiento de este objetivo a través del **Observatorio Global sobre el ODS 8**, sobre la base de un indicador compuesto que permite evaluar los avances o retrocesos en las distintas dimensiones que hacen al ODS 8, establecer comparaciones entre regiones y países, e identificar correlaciones con otros indicadores de la Agenda 2030.

- El indicador compuesto sobre el ODS 8 muestra el lugar central que ocupa la dimensión social y laboral dentro de la Agenda 2030.
- Abarca 150 países, que representan a más del 98% de la población mundial.
- Se construye a partir de una selección de indicadores basados en datos estadísticos fiables, pertinentes y disponibles, recogidos a partir de fuentes oficiales internacionales.
- Se calcula en base a cuatro subdominios o indicadores compuestos:
  1. bienestar económico, que incluye indicadores sobre el desempeño económico, marcadores financieros de desarrollo, nivel de vida y desigualdad;
  2. calidad del empleo, que incluye indicadores sobre las características de desempeño del mercado de trabajo, participación en rentas del trabajo y pobreza de los trabajadores;
  3. vulnerabilidad del empleo, que incluye indicadores sobre la exposición de los trabajadores a los riesgos, protección insuficiente y exclusión; y
  4. derechos laborales, que incluye indicadores sobre la violación de los derechos laborales fundamentales.

La dimensión social del ODS 8, en particular las metas vinculadas al trabajo decente y a los derechos laborales, que incluyen aspectos como remuneraciones, protección social, salud y seguridad en el trabajo, derecho a la organización y a la participación, resultan claves para avanzar en todos los ODS. Los salarios mínimos vitales, entendidos como "el nivel salarial necesario para proporcionar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias"<sup>3</sup>, establecen un umbral que puede contribuir a limitar la pobreza de ingresos, terminar con el hambre y reducir la desigualdad. Los entornos laborales saludables y sin riesgos contribuyen

<sup>2</sup> Véase el detalle de la metodología en CSI (2020). *SDG Decade of Action - Trade Union Policy Responses*

<sup>3</sup> OIT (2025). *¿Qué es un salario vital?*

a la salud y a combatir la violencia y el acoso. La expansión de los sistemas y pisos de protección social garantizan el acceso a la salud, a pensiones y otras prestaciones esenciales para construir sociedades más equitativas, seguras y resilientes. La promoción de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor es una condición previa de la igualdad de género. Asimismo, un diálogo social respetuoso y genuino entre los actores del mundo del trabajo genera procesos de toma de decisiones inclusivos y transparentes y permite diseñar políticas que son fruto del consenso, lo que facilita su implementación. La libertad sindical y los derechos fundamentales son un requisito previo para la existencia de un diálogo social fructífero.

Por otro lado, los objetivos relacionados con la reestructuración de las economías y de los sistemas de producción y consumo son vitales para reducir la presión ambiental y mejorar las capacidades de adaptación y resiliencia frente a la crisis socioecológica, cuyos impactos afectan de manera más severa a quienes ya se encuentran en situación de vulnerabilidad, como las personas afectadas por distintas formas de precariedad laboral.

En conclusión, **por sus metas sobre trabajo decente, protección social, igualdad de género, crecimiento inclusivo y ambientalmente sostenible, el ODS8 es clave para abordar los desafíos sociales y económicos estructurales que están en el origen de las múltiples crisis que atraviesa la humanidad, así como para impulsar la Agenda 2030** en su conjunto.

## Estado de situación

La edición 2025 del índice del ODS 8 abarca 150 países que agrupan a más del 98 por ciento de la población mundial. El valor del índice resulta de la media de cuatro indicadores compuestos: bienestar económico, calidad del empleo, vulnerabilidad del empleo y derechos laborales. Su valor se ubica en un rango de 70 a 130, donde 100 es la media mundial. La distribución geográfica y por niveles de ingreso a nivel mundial se presenta en la siguiente tabla:

### Indicador compuesto por regiones e ingresos. Año 2025.

	Cantidad de países	Bienestar económico	Calidad del empleo	Vulnerabilidad empleo	Derechos laborales	Índice del ODS 8
<b>Regiones de Naciones Unidas</b>						
Asia	22	103.8	102.1	99.0	85.8	<b>97.7</b>
Europa	36	109.0	106.1	116.3	120.5	<b>112.9</b>
América Latina y el Caribe	23	94.7	100.5	98.8	102.8	<b>99.2</b>
África del Norte	6	88.5	77.5	95.0	76.8	<b>84.5</b>
América del Norte	2	111.1	108.9	118.9	104.8	<b>110.9</b>
Oceanía	3	113.2	105.3	97.8	117.1	<b>108.3</b>
África Subsahariana	41	85.3	91.3	77.0	96.8	<b>87.6</b>
Oeste Asiático	15	99.7	89.2	99.1	84.1	<b>93.0</b>
<b>Grupo de ingresos</b>						
Bajos	25	81.6	86.6	71.4	92.3	<b>83.0</b>
Medios bajos	39	93.4	95.3	88.5	89.0	<b>91.6</b>
Medios altos	39	98.4	98.7	102.1	97.5	<b>99.2</b>
Altos	45	110.0	105.0	114.7	117.0	<b>111.7</b>

Fuente: CSI, cálculos propios del indicador compuesto del ODS 8.

Como se puede observar, Europa (112,9), América del Norte (110,9) y Oceanía (108,3) se encuentran por encima de la media (100), con un desempeño llamativamente bajo en los países de Oceanía respecto de la vulnerabilidad del empleo. África del Norte (84,5) y África Subsahariana (87,6) son las regiones con la puntuación más baja, con un desempeño muy pobre en todas las dimensiones. En América Latina y el Caribe, que se encuentra algo por debajo de la media (99,2), inciden negativamente los indicadores de bienestar económico -que incluye indicadores relativos a distribución de la riqueza, muy desigual en la región- y vulnerabilidad del empleo. En Asia (97,7) la mayor incidencia negativa corresponde a la dimensión de los derechos laborales, y, en el Oeste Asiático (93,0), a las dimensiones de calidad del empleo y derechos laborales. Teniendo en cuenta el desglose por nivel de ingresos de los países, el único grupo que tiene un valor por encima de la media es el de ingresos altos.

**Aunque aparece claramente una división Norte-Sur, no significa necesariamente que los países de ingresos altos tengan pleno empleo y trabajo decente.** El seguimiento que hace la CSI sobre la implementación de la Agenda 2030 a nivel nacional muestra que **el crecimiento económico por sí solo no evita que existan desigualdades**; la falta de salarios adecuados y la inclusión laboral son todavía grandes obstáculos para la calidad del empleo en muchos países, aún en los de rentas altas, así como la exposición de las personas trabajadoras a riesgos y la falta de protección<sup>4</sup>.

**Las estadísticas ofrecen evidencia contundente acerca de la enorme distancia que existe para el logro del ODS 8.** En particular, se observa una **regresión en áreas fundamentales como la erradicación del trabajo infantil, el desempleo juvenil y la informalidad laboral**, que afecta a más de 2 000 millones de personas, y no para de crecer. **El retroceso en derechos laborales es especialmente alarmante**, en particular, las restricciones crecientes a la libertad de asociación y negociación colectiva<sup>5</sup>. De acuerdo con el [Índice Global de los Derechos 2024 de la CSI](#), de los 151 países relevados, en casi 9 de cada 10 se vulneró el derecho a huelga, y en 8 de cada 10 el de negociación colectiva; en la mitad de los países se ha detenido o encarcelado arbitrariamente a personas miembros de sindicatos, y en 4 de cada 10 se ha limitado la libertad de expresión o reunión.

**La transformación tecnológica, si bien ofrece nuevas oportunidades, introdujo nuevos riesgos.** Por un lado, el acceso a las nuevas oportunidades está limitado por las brechas digitales y las deficiencias de infraestructura, además de las posibilidades de acceso a dispositivos. Por otro, las plataformas digitales de trabajo suelen operar bajo vacíos regulatorios, lo que facilita nuevas formas de explotación: el trabajo suele ser precario, con bajos salarios, falta de protección social, altos niveles de informalidad y dificultades para la organización y representación; son, además, puestos muy expuestos a riesgos de salud y seguridad, incluyendo la violencia y el acoso<sup>6</sup>.

En todos los casos, las mujeres, las personas migrantes, las minorías, las personas jóvenes y otros grupos tradicionalmente discriminados se encuentran sobrerrepresentados entre quienes sufren las peores condiciones laborales.

## Demandas sindicales

**1. El trabajo decente para todos y todas es la base del desarrollo sostenible.** La creación de empleo decente es esencial para el desarrollo sostenible; sin embargo, el desempleo, el subempleo y el trabajo precario siguen siendo generalizados, especialmente entre las mujeres y los jóvenes. Los gobiernos deben desarrollar políticas y planes nacionales de empleo e invertir en la creación de empleos decentes, incluidos los del sector de los cuidados y las infraestructuras verdes. Las políticas deben priorizar los empleos estables y de calidad que ofrezcan oportunidades a largo plazo para todos, incluido el trabajo en la economía informal y en las plataformas, y deben poner fin a los acuerdos laborales flexibles.

**2. Los derechos laborales son derechos humanos.** Los gobiernos deben respetar y promover los derechos y principios fundamentales del trabajo y ratificar e implementar las normas de la OIT para garantizar los derechos laborales de todas las personas, incluido el trabajo en las cadenas globales de suministros y

4 CSI (2025). [Foco sindical en los Objetivos de Desarrollo Sostenible - Informes país 2024](#)

5 ONU (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024, y 2025 HLPF Thematic Review Summary, EGM on SDG8](#)

6 CSI (2025). [Derechos ya para los trabajadores de plataformas - Confederación Sindical Internacional](#)

en las plataformas digitales. Como reconoce la Declaración del Centenario de la OIT, todas las personas trabajadoras, sin discriminación, deben disfrutar de una protección adecuada en línea con el Programa de Trabajo Decente, que tenga en cuenta el respeto de los derechos fundamentales, salarios dignos, límites máximos al tiempo de trabajo, seguridad y la salud laboral. Debe garantizarse la libertad de asociación, el derecho a huelga y a la negociación colectiva.

**3. Igualdad de oportunidades y salarios justos para todas las personas trabajadoras.** El salario mínimo vital y la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor son componentes esenciales del trabajo decente. Los gobiernos deben ratificar e implementar los convenios de la OIT, en particular el C131 sobre Salario Mínimo, así como los otros relativos a salarios justos y protección social, y empoderar a la fuerza laboral mediante la negociación colectiva. Asimismo, deben crearse instituciones de diálogo social sólidas y eficaces a nivel nacional y local para garantizar la presencia y participación constructiva de los sindicatos en las negociaciones para la fijación de los salarios.

**4. Formalización del empleo informal.** La informalidad laboral es una de las mayores problemáticas a nivel global, que afecta en mayor medida a las mujeres, y que dificulta la participación de las personas afectadas en la vida económica y social. Se deben formalizar al menos mil millones de puestos de trabajo para 2030. Para ello, los gobiernos deben adoptar medidas urgentes mediante la aplicación de marcos políticos integrados que, en línea con la Recomendación 204 de la OIT, garanticen la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, promuevan el diálogo social y reconozcan el derecho de las personas trabajadoras a organizarse.

**5. Una transición ecológica justa para las personas trabajadoras.** La transición ecológica debe ser justa y equitativa, y debe garantizar que las personas trabajadoras no se queden atrás. Los gobiernos deben invertir en programas de recualificación y perfeccionamiento profesional para preparar a los trabajadores y las trabajadoras para los futuros empleos, garantizando al mismo tiempo la protección social y la seguridad laboral durante los periodos de transición. La voz de las personas trabajadoras debe estar presente en el diseño y seguimiento de las políticas de transición.

**6. No a la explotación ni al abuso en el trabajo.** Los gobiernos deben ratificar y aplicar el Convenio 190 de la OIT para eliminar la violencia, el acoso y la explotación en el trabajo. El trabajo forzoso, el trabajo infantil, y otras formas de abuso deben erradicarse mediante una aplicación más estricta de la legislación laboral, la inversión en sistemas de inspección de trabajo, de control y de seguimiento, y la implementación de políticas específicas en el lugar de trabajo. Garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables es esencial para lograr un trabajo decente y el crecimiento económico sostenible.

**7. Normas internacionales para regular la IA y el trabajo en plataformas.** El auge de la digitalización y el trabajo en plataformas digitales requiere la adopción urgente de normas laborales internacionales vinculantes y que tengan la flexibilidad necesaria para regular el continuo avance tecnológico<sup>7</sup>. Los gobiernos deben avanzar en la adopción de una Convención y una Recomendación de la OIT sobre el trabajo en la economía digital y de plataformas que garanticen la protección de los derechos laborales de la fuerza de trabajo; que respondan a los retos emergentes que plantea la tecnología, desde la gestión algorítmica hasta la privacidad y vigilancia de datos, pasando por estructuras salariales transparentes y mecanismos justos de resolución de conflictos; y que aseguren salarios vitales y protección social, considerando a los grupos en situación de vulnerabilidad, como las mujeres, los trabajadores migrantes y minorías.

**8. Una transición digital justa para las personas trabajadoras.** Asimismo, los gobiernos, a través del diálogo social, deben diseñar e implementar políticas que aseguren una transición digital justa para proteger a las personas que puedan ser afectadas por la digitalización o automatización de sus puestos de trabajo, y para que todas las personas, sin discriminación, puedan acceder a los futuros puestos de trabajo. Deben generarse herramientas fiscales para que los eventuales ahorros en costes de personal que pueda tener la digitalización de los puestos de trabajo se destinen a facilitar la transición digital, traduciéndose así en beneficios concretos para toda la sociedad, y no en un nuevo factor de acumulación y desigualdad.

## Experiencias sindicales

La defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras es la razón de ser de los sindicatos. En un contexto de múltiples crisis, con el crecimiento de las brechas de desigualdad, la persistencia de la precariedad y la informalidad en el trabajo, y frente a los inmensos desafíos que suponen las transiciones ecológica y digital, los sindicatos vienen trabajando de manera activa e innovadora para defender, tanto los derechos consolidados en los sectores tradicionales, sindicalizados y con empleo registrado; como para garantizar condiciones de trabajo decente y el pleno ejercicio de los derechos laborales para de todas las personas, independientemente de su situación de contratación, su estatus migratorio, su condición de afiliación, o cualquier otro factor.

A nivel internacional, las organizaciones sindicales impulsan y participan de manera proactiva en procesos estratégicos para avanzar en aspectos cruciales para el logro del trabajo decente, los derechos laborales y la protección para todos, como la [Coalición Mundial para la Justicia Social](#), el [Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social para Transiciones Justas](#), la [Alianza Mundial por una Protección Social Universal para alcanzar los ODS \(USP2030\)](#), la [Coalición Internacional para la Igualdad Salarial \(EPIC\)](#) y la [Iniciativa de Acción Climática para el Empleo](#).

### La protección de las personas que trabajan en las plataformas digitales

La protección de las personas que trabajan en plataformas digitales es un tema prioritario para los sindicatos. La **CSI** ha lanzado su campaña "[Derechos ya para los trabajadores de plataformas](#)" y, junto con las **Federaciones globales** y sindicatos de todo el mundo están trabajando intensamente para la adopción de una nueva Convención y una Recomendación de la OIT sobre el tema. También, a nivel nacional, se multiplican las acciones sindicales en defensa de estos trabajadores; por ejemplo, en **Indonesia**, donde hay al menos cuatro millones de personas que trabajan en plataformas digitales en condiciones de precariedad laboral, los trabajadores se están organizando en sindicatos o asociaciones y llevan adelante manifestaciones para lograr una normativa que los reconozca como empleados y obligue a las empresas brindarles seguridad social y seguros por accidentes<sup>8</sup>. En **Singapur**, el **Congreso Nacional de Sindicatos (NTUC)** viene realizando estudios, reuniones de trabajo y otras acciones de incidencia. En 2021, logró que se establezca un Comité Tripartito Asesor sobre el trabajo en plataformas, que se cree un fondo empresarial de aportes jubilatorios y de compensación por accidentes, y que se establezca la obligación empresarial de contratar un seguro para bajas por accidentes. En 2024 se aprobó la Ley de Trabajo en Plataformas y se logró el reconocimiento formal de los sindicatos de trabajadores de plataformas, con una voz estructurada y de representación en la negociación colectiva<sup>9</sup>. En los **Estados Unidos de América**, el **Sindicato de Trabajadores del Acero (USW)** advirtió de que, mediante las aplicaciones en dispositivos portátiles, los empleadores pueden conocer inmediatamente las actividades que realizan los trabajadores dentro o fuera del horario laboral, por ejemplo, consultas privadas de los representantes sindicales con sus miembros o la planificación de acciones sindicales, lo que puede afectar el derecho a la organización y a la sindicalización. Estas advertencias y las denuncias similares realizadas por otros sindicatos dieron lugar a investigaciones por parte de la Junta Federal de Relaciones Laborales<sup>10</sup>.

### La defensa de los derechos laborales de las personas migrantes

Las organizaciones sindicales vienen reiterando su preocupación frente a la situación de las personas migrantes en todo el mundo. Los trabajadores migrantes enfrentan a menudo condiciones inseguras, bajos salarios – incluso robo de salarios – y barreras sistémicas para organizarse; sufren explotación, discriminación y violencia. Con el auge de discursos y políticas antinmigrantes y xenófobas se agrava la situación de precariedad y explotación. En ese contexto, en ocasión del Día Internacional del Migrante de 2024, los sindicatos mundiales hicieron un llamamiento a los gobiernos, los empleadores, las empresas multinacionales y las organizaciones internacionales para que reconozcan y protejan los derechos de los trabajadores migrantes, en particular su derecho a organizarse y a negociar colectivamente sin temor a la intimidación o las represalias<sup>11</sup>.

8 CSI, [Tras largos años silenciados, los trabajadores de las plataformas digitales en Indonesia se organizan y piden que el gobierno se moje](#)

9 Testimonio del representante de NTUC en "For Democracy that Delivers for Platform Workers" (ITUC, Abril 2025). Ver más en: [NTUC platform worker associations get legal powers to represent taxi drivers, private-hire drivers, delivery riders](#)

10 CSI (2025). [Artificial intelligence and digitalisation: A matter of life and death for workers](#)

11 Global Unions (2024). [¡El poder de los trabajadores migrantes está en los sindicatos!](#)

En el marco de la implementación del **Pacto Mundial para la Migración de la ONU**, la CSI apoya a sus centrales nacionales en varios países para que participen de forma efectiva en su aplicación en línea con la agenda de trabajo decente; por ejemplo, en **Chile, Corea del Sur, Nepal, Perú, Senegal y Nigeria**<sup>12</sup>.

Los sindicatos son fundamentales para salvaguardar los derechos de los trabajadores migrantes, mejorar las condiciones laborales mediante la negociación colectiva y construir una gobernanza de la migración basada en los derechos a través del diálogo social. Además, los sindicatos apoyan la autoorganización de los trabajadores migrantes, establecen centros de información y servicios de asesoramiento que ayudan a los migrantes y a los posibles migrantes a desenvolverse en los complejos procedimientos de migración y contratación; proporcionan asistencia jurídica para acceder a la justicia en casos de violaciones de los derechos humanos y laborales, y organizan formación profesional y lingüística para apoyar la inclusión de los trabajadores migrantes en el mercado laboral y en la sociedad<sup>13</sup>. Por ejemplo, en Perú, las cuatro centrales sindicales -**Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)**, la **Central Única de Trabajadores de Perú (CUT)**, la **Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)** y la **Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)** impulsan el Plan Intersindical de Migración Laboral y Movilidad Humana (2023-2030). El Plan, que abarca el periodo 2023-2030, tiene como objetivo principal promover el derecho de las y los trabajadores nacionales y extranjeros a una migración con trabajo decente y a la representación sindical de sus intereses laborales<sup>14</sup>. En Chile, los sindicatos prestan servicios de información a los inmigrantes y elaboran material de formación para los representantes sindicales. Se ha llevado a cabo un importante desarrollo de las capacidades internas mediante la sensibilización de los líderes y miembros sindicales, promoviendo la inclusión y la conciencia intercultural. Se ha creado una plataforma centralizada en línea, denominada "La Ruta del Migrante", para ofrecer una asistencia sencilla en materia de derechos laborales, regularización, apoyo jurídico, búsqueda de empleo, reconocimiento de competencias y desarrollo de capacidades<sup>15</sup>.

### La organización de las personas que trabajan en la informalidad

La informalidad laboral es uno de los grandes obstáculos para avanzar en la agenda del trabajo decente. Las personas afectadas por la informalidad suelen tener bajos salarios, falta de protección laboral y condiciones precarias de trabajo; además, enfrentan dificultades para organizarse y participar en el diálogo social.

En la **República Democrática del Congo**, donde 97,5% de las personas trabajadoras se encuentran afectadas por la informalidad, la **Confederación Sindical Congoleña (CSC)** organizó con éxito a la mayoría de las vendedoras del mercado de Kinshasa en cooperativas de ahorro y de crédito, y alcanzó un acuerdo con las autoridades municipales para garantizar un entorno más seguro y saludable para los comerciantes. En Ruanda, un nuevo sindicato empieza a organizar a una gran cantidad de peluqueros jóvenes de la economía informal que suelen trabajar en espacios pequeños, sujetos a la explotación, con bajos salarios y expuestos a la violencia y al acoso por parte de terceros<sup>16</sup>.

### Los "salarios vitales" como componentes de la justicia social

Luego de 80 años de no discutirse el tema, la definición del salario vital fue acordada en un marco tripartito en la OIT, y la misma fue adoptada por el Consejo de Administración de la organización. Esta definición consolida el concepto de las necesidades de los trabajadores y sus familias, que ya estaba mencionada en el Convenio 131 sobre Salarios Mínimos, llenando un potencial vacío normativo, sujeto a interpretación por las partes. En este sentido, se sostiene que en los casos en que el salario mínimo sea menor a las estimaciones del salario vital, debe aplicarse una "progresión incremental" hasta obtener la convergencia.

12 CSI (2025). Se pueden ver los análisis sindicales de [Chile](#), [Corea del Sur](#); [Nepal](#); [Perú](#), [Senegal](#); [Nigeria](#). (En inglés)

13 CSI (2023). [Los sindicatos en acción por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras migrantes](#)

14 OIT: [Centrales sindicales impulsan Plan Intersindical de Movilidad Humana y Migraciones en Perú](#)

15 CSI (2025). [Implementación del Pacto Mundial para la Migración en Chile: Examen sindical](#)

16 CSI (2022), [A New Social Contract for a gender-transformative agenda. Workers and Trade Unions Major Group sectoral position paper to HLPF 2022](#)

La CSI comenzó, en coordinación con la OIT, el trabajo de diseminación y esclarecimiento sobre las implicancias de lo acontecido entre los afiliados de todo el mundo, a la vez que se implementaron acciones de formación técnica y de desarrollo de capacidades entre los sindicatos en los diferentes países para encarar, con evidencia empírica y consistencia técnica, las nuevas negociaciones.

La CSI, junto a los otros constituyentes de la OIT, participa de la Coalición Mundial por la Justicia Social, que tiene a los salarios vitales como un pilar fundamental, así como del Programa de Salarios Vitales de la OIT, con el objetivo de avanzar en el desarrollo de capacidades de los involucrados a nivel de países.

### **Igual pago por igual trabajo**

Aunque el progreso es lento, en los últimos años se lograron victorias importantes. En 2017, se formó la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC, por sus siglas en inglés), una asociación de múltiples partes interesadas (dirigida por la OIT, ONU Mujeres y la OCDE, y compuesta por miembros de varios gobiernos, la CSI y la Organización Internacional de Empleadores, entre otros) para ayudar a los Estados Miembros de las Naciones Unidas a alcanzar el ODS 8.5, que insta a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor de aquí a 2030.

La activa participación de los sindicatos fue decisiva para el logro de avances en materia normativa en algunos países. Por ejemplo, en 2023, se adoptó una Directiva Europea que exige que las empresas compartan información sobre salarios y que, en caso de que la disparidad salarial de género exceda el 5 por ciento, adopten medidas compensatorias, como la indemnización para las personas discriminadas. Ese mismo año, el gobierno brasileño aprobó la Ley 14.611/23, que establece que las entidades jurídicas privadas con 100 o más empleados deben garantizar la igualdad salarial para mujeres y hombres en el mismo puesto y que realicen trabajos de igual valor. En 2024, el Sindicato de Servicios de Salud (HSU, por sus siglas en inglés) y la Federación Australiana de Enfermería y Partería (ANMF, por sus siglas en inglés) lograron aumentos salariales históricos para los auxiliares de enfermería y otros trabajadores de atención a personas mayores en Australia, unos sectores en los que las mujeres están sobrerrepresentadas, y que se caracteriza por sus bajos salarios<sup>17</sup>.

### **Una coalición sindical para la transición laboral justa en Indonesia**

Seis de las principales organizaciones sindicales de Indonesia establecieron una Coalición para una Transición Justa, la primera en la comunidad de países del Sudeste Asiático (ASEAN). La coalición surgió con el objetivo de fortalecer la posición sindical para las negociaciones sobre la agenda de cambio climático en el país. El documento de posición de la coalición adoptó las directrices de la OIT de 2015 y la posición de la CSI sobre la Transición Justa, y contiene seis demandas, inicialmente en torno a la transición energética: 1) establecer un marco nacional que sirva de guía para la implementación de una "Transición Justa"; 2) establecer una Institución Tripartita Nacional para una Transición Justa con el fin de desarrollar directrices de transición para el gobierno, los sindicatos, los empleadores y otros grupos sociales; 3) proporcionar capacitación para que los trabajadores del sector fósil puedan hacer la transición hacia las energías renovables; 4) garantizar la protección social para quienes puedan ser afectados negativamente, incluidos los trabajadores informales; 5) evitar que las políticas de seguridad energética y alimentaria, incluida la producción de biocombustibles, conduzcan a la deforestación; 6) desarrollar las capacidades sindicales para mejorar su capacidad de incidencia en la promoción de políticas.

<sup>17</sup> CSI (2025), *Beijing +30: Los sindicatos se movilizan en favor de la igualdad de género*

**3.**

**Las relaciones entre  
el ODS 8 y los ODS bajo  
análisis en el FPAN 2025**

## ODS 3: Salud y bienestar

### Estado de situación

*Muchas de las metas del ODS 3 muestran avances marginales o están estancadas, mientras aumentan los riesgos, se reduce la inversión y se pone en jaque el financiamiento.*

El Informe de 2024 sobre los ODS<sup>18</sup> señala que, si bien hubo avances desde 2015, muchas de las metas del ODS 3 apenas progresan o están estancadas. Entre ellas, la cobertura universal de la salud sigue siendo una cuenta pendiente, con más de la mitad de la población mundial sin acceso a servicios de salud esenciales. Asimismo, el acceso a vacunas y medicamentos es muy desigual y, en 2022, casi 21 millones de niños y niñas no completaron los esquemas de vacunación de rutina. El acceso al tratamiento de enfermedades como SIDA, tuberculosis o malaria sigue lejos de las metas, y al tratamiento de adicciones a drogas o alcohol es dramáticamente bajo. En cuanto a la salud sexual y reproductiva, los embarazos de niñas y adolescentes se redujeron en todo el mundo y hubo avances en el acceso de las mujeres a métodos modernos de planificación familiar; sin embargo, se estima que, para 2030, todavía 1 de cada 5 mujeres no tendrán acceso a ellos.

Por otro lado, hay escasez de personal sanitario y de cuidados, especialmente en países de menores ingresos, en entornos rurales y comunidades empobrecidas; con el envejecimiento general de la población, se estima que, para 2030, hará falta incorporar al menos 11 millones de personas a los sistemas de salud y cuidados<sup>19</sup>.

En cuanto al financiamiento, prácticamente la mitad de la población mundial vive en países que están gastando más dinero en pagar intereses de deudas que lo que invierten en salud. Esto, en un contexto en el que el cambio climático y la degradación de los ecosistemas exacerban los riesgos para la salud y profundizan las desigualdades. En el escenario geopolítico actual, donde algunos de los principales países donantes están recortando fondos de cooperación, incluyendo sus contribuciones a organismos clave como la Organización Mundial de la Salud (OMS), muchos países se verán directamente afectados por el riesgo de perder un apoyo que es vital<sup>20</sup>.

### Acelerar en la implementación del ODS 8 contribuye a garantizar la salud para todos

El ODS 8 contribuye con el ODS 3 por diversas vías: un buen desempeño del ODS 8 muestra efectos positivos sobre la disminución de la mortalidad infantil (ODS 3)<sup>21</sup>; a su vez, la contribución del ODS 8 con la erradicación de la pobreza (ODS 1) y el hambre (ODS 2) y para ampliar la inclusión educativa (ODS 4) tendrá impacto en distintas dimensiones relacionadas con la salud, incluyendo la salud sexual y reproductiva (ODS 5)<sup>22</sup>. Asimismo, algunas metas específicas, como la formalización de la economía y el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas (8.3), que son las mayores empleadoras del mundo, implican ampliar la cobertura de la salud para muchas personas trabajadoras que se encuentran actualmente en la informalidad. Finalmente, la meta relacionada con el desacople entre crecimiento y degradación ambiental (8.4) contribuye a generar entornos más saludables.

*Garantizar los derechos laborales y el trabajo decente (ODS 8) de quienes trabajan en los sistemas de salud y cuidados es condición para posibilitar la salud y el bienestar para todas las personas (ODS 3).*

No existe la posibilidad de avanzar en el logro del ODS 3 si no se garantiza el respeto de los derechos laborales de las personas que trabajan en el sector sanitario y de cuidados. La Pandemia de COVID 19 dejó en evidencia la sobrecarga y la precariedad laboral a la que están expuestas<sup>23</sup>. Llegados a 2025 la situación sigue siendo precaria, especialmente para las mujeres, que constituyen la mayor parte de la fuerza laboral del sector, y que suelen tener bajos salarios y pocas oportunidades de desarrollo profesional, en particular para enfermeras y matronas<sup>24</sup>.

18 Salvo que se indique lo contrario, los datos referidos a las metas del ODS 3 provienen de Naciones Unidas (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024](#)

19 2025 HLPF, [SDG 3 Expert Group Meeting](#)

20 2025 HLPF, [SDG 3 Expert Group Meeting](#)

21 CSI (2021). [SDG 8 as a new social contract for a job-rich recovery and resilience](#)

22 CSI (2021). [SDG 8 as a new social contract for a job-rich recovery and resilience](#)

23 OMS (2022). [Global health and care workers compact. Report by the General Director](#)

24 2025 HLPF, [SDG 3 Expert Group Meeting](#)

Además, el personal de salud y cuidados está expuesto a numerosos riesgos de salud y seguridad relacionados con su actividad laboral: infecciones; exposición a radiaciones, sustancias peligrosas y agentes patógenos; estrés por sobrecarga laboral, turnos de trabajo rotativos y extenuantes; acoso y violencia, entre otros<sup>25</sup>.

**Garantizar el derecho a un entorno de trabajo seguro y sin riesgos (ODS 8) contribuye de manera directa con el objetivo de garantizar una vida sana y promover el bienestar (ODS 3).**

A partir de 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que “un entorno de trabajo seguro y saludable” es uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo que implica que todos los Estados Miembros están obligados a respetar, promover y hacer realidad este derecho.

Las estadísticas son elocuentes: cada año, 2,93 millones de personas mueren como consecuencia de factores relacionados con el trabajo, y 395 millones sufren un accidente laboral no mortal<sup>26</sup>. Los efectos del cambio climático son un nuevo factor de riesgo, en particular el calor excesivo y las olas de calor están creando desafíos sin precedentes en todo el mundo: se estima que el calor excesivo causa casi 23 millones de lesiones profesionales y 19 000 muertes relacionadas con el trabajo cada año<sup>27</sup>; además, en 2020, 231 millones de trabajadores estuvieron expuestos a olas de calor, 4 200 fallecieron por esa causa<sup>28</sup>.

## Demandas del movimiento sindical

**1. Garantizar el acceso universal a una atención sanitaria pública de calidad.** La atención sanitaria es un derecho humano y una necesidad básica. Se deben realizar inversiones públicas sostenibles en el tiempo para garantizar un sistema de sanidad pública universal, gratuito y de calidad, que asegure el acceso a servicios de asistencia sanitaria esenciales y a medicamentos y a vacunas que sean seguros, eficaces, de calidad y asequibles para todas las personas; y que no supongan una carga económica adicional para las personas trabajadoras y sus familias. Las inversiones deben incluir medidas específicas para garantizar el acceso universal a la atención primaria y a la salud sexual y reproductiva.

**2. Aumentar la inversión pública para crear empleos decentes en el sector de la salud y los cuidados.** Se debe aumentar la inversión pública para crear empleos decentes en las áreas de salud y cuidados y hacer frente a la escasez actual y proyectada de trabajadores en el sector. Un sistema bien financiado garantiza una atención de calidad para todas las personas y amplía las oportunidades laborales, en especial para las mujeres, que son la mayor parte de la fuerza laboral en el sector y que, muy a menudo, trabajan en la informalidad, en los puestos más precarios y con peores salarios. Deben generarse estrategias para que haya más mujeres en puestos de gestión y responsabilidad, reflejando la realidad de las plantillas. Es fundamental invertir en sistemas nacionales integrados de salud y de cuidados para mejorar la participación de las mujeres en el mundo laboral y avanzar hacia sociedades más justas e inclusivas.

**3. Lugares de trabajo dignos, saludables y seguros.** El derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro fue reconocido por la OIT en 2022 como un derecho fundamental<sup>29</sup>, esto incluye el derecho a rechazar un trabajo inseguro y el derecho a informarse y ser consultado sobre todos los aspectos de salud y seguridad laboral. Deben aplicarse normas estrictas de salud y seguridad en todos los sectores, en consonancia con las normas de la OIT. Los gobiernos deben ratificar e implementar los Convenios 155 y 187 sobre salud y seguridad en el trabajo, el Convenio 190 sobre la erradicación de la violencia y el acoso. La CSI insta a los gobiernos a que, en la próxima Conferencia de la OIT, en junio de 2025, se comprometan con la adopción de un convenio y una recomendación sobre el trabajo en plataformas digitales, un sector expuesto a numerosos riesgos de salud y seguridad, y sobre la protección contra los riesgos biológicos en el entorno laboral.

**4. Promover el control público de los medicamentos y los tratamientos esenciales.** Es necesario un esfuerzo global para contrarrestar el control de los medicamentos y tratamientos esenciales por parte de las corporaciones, que anteponen los beneficios empresariales a la salud pública. La producción sigue concentrada en manos de unas pocas compañías farmacéuticas que restringen el acceso mediante barreras de propiedad intelectual. Los gobiernos deben actuar de manera decidida para eliminar estas barreras, lo que incluye la renuncia por parte de las corporaciones farmacéuticas a las patentes de medicamentos y vacunas esenciales. Además, se deben establecer parámetros de control a nivel global para evitar la sobremedicación, que puede tener efectos secundarios negativos, incluso generar adicciones. Debe

25 OIT y OMS (2024). [Cuidar a los que cuidan: guía para la elaboración y ejecución de programas de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores de la salud](#)

26 OIT (2023). [Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables](#)

27 OIT (2024). [Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante](#)

28 OIT (2024). [Heat at work: Implications for safety and health](#)

apoyarse a los países para que desarrollen su propia capacidad de producción de medicamentos y vacunas para garantizar el acceso a todas las personas. Los gobiernos también deben redoblar sus esfuerzos para impedir que las grandes farmacéuticas coopten a las agencias reguladoras.

**5. Aumentar la inversión pública para investigación en salud.** Es preciso aumentar la inversión pública en investigación en salud para impulsar innovaciones que prioricen las necesidades de la salud pública. Los gobiernos deben garantizar que la investigación financiada con fondos públicos beneficie a la sociedad, asegurando precios justos, acceso equitativo y condiciones que impidan a las empresas farmacéuticas monopolizar con fines lucrativos los tratamientos desarrollados con recursos públicos. A través de la legislación se debe garantizar un piso mínimo de inversión en salud pública para evitar recortes en sanidad o investigación ante crisis económicas, políticas de austeridad, o priorización de otras partidas.

## Experiencias sindicales

La protección de la salud, la prevención y la eliminación de riesgos para las personas trabajadoras y sus familias es una preocupación constante de las organizaciones sindicales. A través del diálogo social, en alianza con otras instituciones y por medio de la acción junto con sus miembros, los sindicatos desarrollan una diversidad de acciones, desde la esfera internacional hasta los lugares de trabajo, que incluyen la actuación en materia de normativa, la investigación, la capacitación, la realización de campañas, entre otras acciones posibles.

### La protección de las personas que trabajan en la industria de la confección de Bangladesh y Pakistán

En 2013, en **Bangladesh**, las organizaciones sindicales **IndustriAll Global Union** y **UNI Global Union** impulsaron la adopción de un acuerdo jurídicamente vinculante con las compañías del sector de la confección para garantizar lugares de trabajo más seguros. El Acuerdo de Bangladesh surgió a raíz del derrumbe del Rana Plaza, un edificio que albergaba varias fábricas de prendas de vestir, en el que murieron al menos 1 100 trabajadores, en su mayoría mujeres. En 10 años, el acuerdo posibilitó, entre otras cosas, la formación de más de 2,5 millones de trabajadores en temas de seguridad laboral, incluida la prevención de la violencia de género. En la actualidad, más de 6 mil mujeres forman parte de los comités de seguridad de las fábricas de Bangladesh. En 2022, el Acuerdo se extendió a **Pakistán**<sup>30</sup>.

### El cuidado de las personas mayores en Polonia

En **Polonia**, la acción sindical de **Solidarnosc** logró visibilizar la necesidad de mejorar el sistema de **residencias para personas adultas mayores**. A través de la participación en espacios de diálogo social, en consejos de gobierno locales y provinciales, y a través de los medios de comunicación, el posible colapso de las residencias se convirtió en un tema nacional. A través del diálogo con el gobierno nacional se logró un acuerdo para la provisión de fondos adecuados en el presupuesto del Estado para mejorar las remuneraciones de las personas que trabajan en el sector, en su gran mayoría mujeres. Al mismo tiempo, se acordó iniciar la labor de cambios sistémicos en relación con la asistencia social, con hincapié en la necesidad de mejorar la inversión en los sistemas de residencias para mayores<sup>31</sup>.

29 OIT: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

30 IndustriAll, 23 de abril de 2025. [Legally binding Accord delivers safer workplaces](#)

31 EPSU (2024). [Building collective bargaining in Central and Eastern Europe's care sectors](#)

## Una protección social universal para asegura la salud y la dignidad de las personas

La protección social es uno de los pilares del trabajo decente, y es un elemento clave para asegurar la salud y la dignidad de las personas, así como para reducir la pobreza y la desigualdad. Sin embargo, en 2025 casi la mitad de la población mundial no accede a ningún tipo de beneficio<sup>32</sup>.

Los sindicatos trabajan permanentemente a distinto nivel con el objetivo de ampliar la cobertura de los sistemas de protección social. A nivel internacional la **CSI** apoya sus centrales en la implementación del [Acelerador Global ONU sobre el empleo y la protección social para las transiciones justas](#), cuyo objetivo incluye ampliar la cobertura del piso de protección social a los cuatro mil millones de personas que actualmente no la tienen.

Además, la CSI es miembro la [Alianza Mundial para la Protección Social Universal para lograr los ODS \(USP2030\)](#), una iniciativa lanzada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2016 que reúne a gobiernos, organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil y sindicatos con el objetivo de lograr que todos los países adopten un piso mínimo de protección social basado en cinco elementos: 1) protección a lo largo de toda la vida, 2) cobertura universal sin ningún tipo de discriminación, 3) adaptación a las prioridades y circunstancias del país, 4) financiamiento sostenible y equitativo, 5) participación y diálogo social.

A nivel nacional, los sindicatos demandan permanentemente la garantía de protección social integrales y bien financiados, y la ampliación de la cobertura a todas las personas, sin importar su condición laboral. Muchas veces, los sindicatos ponen a disposición sus propios recursos para contribuir con la protección de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Por ejemplo, en la India, la Asociación de Mujeres Trabajadoras Autónomas (SEWA, por sus siglas en inglés), estableció planes de pensiones, seguros, cuidado infantil y vivienda para millones de trabajadoras de la economía informal. En Argentina, en un clima de represión, ajuste y pérdida de empleo, los sindicatos están generando distintos tipos de apoyo con fondos sindicales para asistir a las personas más afectadas<sup>33</sup>.

## La salud y la seguridad laboral frente al cambio climático

Los sindicatos trabajan activamente para mejorar la protección de las personas trabajadoras frente al cambio climático. A nivel internacional, la **Confederación Sindical Internacional (CSI)** y la **Confederación de Sindicatos Europeos (CES)** desarrollaron sendas guías<sup>34</sup> para apoyar a los sindicatos para impulsar estrategias de adaptación laboral en sus lugares de actuación. A nivel nacional también se multiplican las iniciativas. Por ejemplo, en **Costa Rica**, las centrales sindicales lograron la aprobación de la "Regulación para la prevención del estrés térmico y la protección de los trabajadores expuestos al estrés térmico", que establece la obligación para los empleadores de implementar protocolos de hidratación, sombra, descanso y protección ante determinados índice de temperatura; en **Phoenix, Estados Unidos**, la representación local del sindicato **UNITE HERE** logró la sanción de una ordenanza que se aplica a los proveedores de servicios que realicen trabajos al aire libre, como construcción o limpieza urbana; en **Oriente Medio**, el Acuerdo Marco de la **Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)** con la empresa constructora BESIX establece que en los sitios donde opera debe disponerse de elementos básicos de bienestar, incluyendo un suministro adecuado de agua potable, instalaciones de lavado y refugio suficiente. Además, se debe proporcionar información para prevenir las enfermedades relacionadas con el clima, como la insolación y las quemaduras solares<sup>35</sup>.

32 OIT: [OIT/Plataforma Protección Social](#)

33 CSI (2025), [Beijing +30: Los sindicatos se movilizan en favor de la igualdad de género](#)

34 Las guías [Coping with Climate Change in the Care Sector - Workers' Guide](#), de la CSI, y [Adaptation to Climate Change and the World of Work](#), elaborada por la CES

35 OIT (2024), [Heat at Work: Implications for Safety and Health. A Global Review of the Science, Policy and Practice](#)

## La salud y la seguridad laboral en la economía digital y de plataformas

La automatización y digitalización del trabajo puede asociarse a numerosos riesgos físicos y psicosociales. La vigilancia digital remota puede provocar una intensificación del trabajo, lesiones por esfuerzo, estrés y riesgos para la salud asociados con las tareas laborales incesantes, ininterrumpidas y de alto ritmo; además, en la mayoría de los países, las nuevas tecnologías todavía quedan fuera del ámbito de aplicación de la normativa y de los sistemas tradicionales de seguridad y salud laboral.

Los sindicatos están dando prioridad al tema. En 2025, en ocasión del Día Internacional de la Memoria de los Trabajadores (DIMT) 2025, la **CSI** elaboró un informe que hace un análisis pormenorizado de estos riesgos<sup>36</sup>. Por su parte, la organización **UNI Global Union**, que representa a trabajadores de más de 150 países diferentes en la economía de servicios, estableció un programa sobre "trabajo digital y seguridad y salud en el trabajo" y elaboró un protocolo para la seguridad y salud de las personas que trabajan como moderadoras de contenidos en redes, un sector muy afectado por la permanente exposición a contenidos violentos como parte de su trabajo, lo que está resultando en un aumento de problemas de depresión, estrés e insomnio, incluyendo altas tasas de suicidio<sup>37</sup>.

## ODS 5: Igualdad de género

### Estado de situación

*Una desigualdad persistente que se apoya en barreras estructurales y que, a ritmo actual, demorará décadas en revertirse.*

A pesar de algunos avances, las brechas de desigualdad de género persisten en todo el mundo y los indicadores se encuentran alejados de la senda para alcanzar las metas del ODS 5<sup>38</sup>.

La violencia por razones de género es un flagelo en todos los países, sin distinción. El matrimonio infantil afectó a 1 de cada 5 mujeres en 2023; la mutilación genital de mujeres continúa practicándose en muchos países; y solo la mitad de las mujeres que están casadas o que conviven en pareja pueden decidir sobre su propia salud y sus derechos sexuales y reproductivos. Las mujeres siguen enfrentando disparidades en la propiedad de la tierra y, en promedio, ganan un 20% menos que los varones por trabajos de igual valor. El acceso a posiciones de liderazgo y a la representación política sigue siendo limitado, apenas 1 de cada 4 escaños en los parlamentos o en puestos gerenciales son ocupados por mujeres, y, al ritmo actual, se necesitarían unos 176 años adicionales para lograr la paridad.

La desigual carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado sobre las mujeres, quienes, en promedio, destinan 2,5 veces más horas por día que los hombres a estas tareas, es una de las barreras estructurales que afecta las posibilidades de desarrollo personal, autonomía y participación en la vida pública de las mujeres. En todos los casos, las mujeres que pertenecen a grupos históricamente marginados por condiciones étnico-raciales, de pobreza, estatus migratorio, discapacidad, entre otros, se ven particularmente afectadas, dejando en evidencia las desigualdades interseccionales.

Esto ocurre en un contexto de resurgimiento de discursos misóginos por parte de movimientos políticos, culturales y religiosos que consideran que los derechos de las mujeres son frentes clave en sus denominadas "guerras culturales"<sup>39</sup>. Así, se asiste a un brutal ataque sobre las políticas de igualdad de género en un intento por volver atrás en derechos que tanto costó conseguir. Esto se expresa en retrocesos a nivel jurídico, en la reducción de fondos, el bloqueo o el desmantelamiento de políticas de inclusión y protección de las mujeres y las diversidades LGBTQI+. Si bien se enmarcan en un ataque generalizado a los derechos humanos (sociales, laborales, ambientales, etc.), hay una especial animadversión hacia los que promueven la igualdad de género.

36 CSI (2025). [Artificial intelligence and digitalisation: A matter of life and death for workers](#)

37 UNI Global Union, #IWM25: [Los sindicatos se unen por un trabajo seguro en la era digital](#)

38 Salvo que se indique lo contrario, la información sobre el estado de situación del ODS 5 proviene de ONU-Mujeres (2024), [El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2024](#)

39 CSI (2025), Beijing +30: [Los sindicatos se movilizan en favor de la igualdad de género](#), y ONU-Mujeres (2025), [Los derechos de las mujeres 30 años después de Beijing](#)

## Acelerar en la implementación del ODS 8 contribuye a garantizar la igualdad de género

La igualdad de género es un componente transversal del trabajo decente, por ello, el ODS 8 explicita el deber de garantizar la igualdad de derechos laborales para las mujeres y para los hombres; este es un aspecto clave para avanzar hacia la igualdad en lo económico, lo social y lo político. El goce de condiciones laborales compatibles con el trabajo decente contribuye con una mayor autonomía de las mujeres, reduce la carga de trabajo doméstico y de cuidados y contribuye a reducir la violencia hacia las mujeres. Además, cuando hay acceso a mejores condiciones laborales, es más probable que las mujeres ocupen puestos de liderazgo en sus lugares de trabajo<sup>40</sup>.

*Lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (ODS 8) contribuye a la autonomía y el empoderamiento de las mujeres y a avanzar hacia la igualdad de género (ODS 5).*

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un **principio y derecho laboral fundamental**<sup>41</sup>. Sin embargo, la brecha salarial de género es un problema persistente en todas las regiones y en todos los grupos y sectores de ingresos<sup>42</sup>. La brecha salarial de género es un factor determinante en la feminización de la pobreza; también implica menores contribuciones a la seguridad social, lo que repercute en dificultades para acceder a pensiones dignas y a otras prestaciones. Entre los factores que explican esta brecha están la mayor participación en sectores precarizados, a tiempo parcial o informales, así como la baja representación en puestos gerenciales y las interrupciones laborales para asumir tareas de cuidado familiar.

*Promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos (ODS 8) contribuye a eliminar la violencia, mejora la salud y la seguridad de las mujeres, y permite avanzar hacia la igualdad de género (ODS 5)..*

Si bien el trabajo seguro y saludable es un **principio y un derecho laboral fundamental** que se aplica por igual a hombres y mujeres, históricamente, la evaluación y la gestión de seguridad y salud laboral han tenido un sesgo que tendió a infravalorar los riesgos ocupacionales que enfrentan las mujeres. Esto invisibiliza algunas desigualdades relacionadas con la organización del trabajo, la falta de adecuación de las instalaciones y de los equipos de protección especial, la distinta sensibilidad frente a determinados factores de riesgo, aspectos de salud sexual y reproductiva, entre otros<sup>43</sup>.

Asimismo, la violencia y el acoso en el trabajo afectan muy mayoritariamente a las mujeres, y son **incompatibles con el trabajo decente**<sup>44</sup>; su existencia es una violación de derechos humanos y afecta negativamente la dignidad, la seguridad y la capacidad para trabajar de las personas afectadas. La violencia y el acoso por razones de género crecen en todo el mundo a la par de los discursos y políticas contrarios a la igualdad de género. La eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es crucial para avanzar en la eliminación de la violencia por razones de género en un sentido más amplio.

*Garantizar condiciones de trabajo decente (ODS 8) de las personas que realizan trabajo doméstico y de cuidados es una contribución fundamental para avanzar hacia la igualdad de género (ODS 5).*

Los trabajos de cuidados, **remunerados y no remunerados**, son esenciales para la reproducción social y el funcionamiento de la actividad productiva<sup>45</sup>; y es un trabajo que, en su inmensa mayoría, es realizado por mujeres. Por ello, el ODS 5 hace referencia explícita a la necesidad de reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La carga desproporcionada de este trabajo sobre las mujeres es una de las barreras que impiden su plena integración, permanencia y desarrollo laboral. Esta desigualdad se sustenta en estereotipos de género fuertemente arraigados y en la todavía insuficiente implementación de políticas de corresponsabilidad parental y de conciliación familiar y personal en mundo del trabajo<sup>46</sup>.

Asimismo, el trabajo doméstico y de cuidados remunerado, ejercido en su gran mayoría por mujeres, es uno de los más afectados por la informalidad, los bajos salarios, la violencia y el acoso; está marcado por la estigmatización y una discriminación agravada con las interseccionalidades.

40 CSI (2022), [A New Social Contract for a gender-transformative agenda. Workers and Trade Unions Major Group sectoral position paper to HLPF 2022](#)

41 OIT: Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

42 OIT (2025), [Gender equality | International Labour Organization](#)

43 OIT (2025). [La dimensión de género: integración de la perspectiva de género en las políticas de SST](#)

44 OIT: Convenio sobre la violencia y el acoso, 209 (núm. 190) y Recomendación 206 (R206).

45 OIT: Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado, 112 CIT, 2024

46 OIT (2023). [La conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el marco normativo de la OIT](#)

## **Demandas sindicales**

**1. Igualdad de género para lograr la justicia social, la democracia y la paz.** Sin igualdad de género, nunca se alcanzará la justicia social, la democracia ni la paz. La democracia debe responder a las mujeres, garantizar la igualdad de derechos, de representación y de salarios, y la erradicación de la violencia. Para que la democracia sea verdaderamente inclusiva, deberán abordarse las desigualdades estructurales e interseccionales y las barreras sistémicas que afectan a las mujeres. Los gobiernos deben tomar medidas concretas para garantizar la mayor participación de las mujeres en las distintas esferas de la vida política, social, económica y cultural, así como su poder a la hora del diseño de políticas, de ejercer el liderazgo y de tomar decisiones a todos los niveles.

**2. Los derechos laborales de las mujeres son derechos humanos.** Para lograr la justicia económica, reducir la pobreza y las desigualdades, es esencial garantizar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT para todas las mujeres, así como la ratificación e implementación de las normas internacionales del trabajo aplicando un enfoque transversal de género. Resultan particularmente relevantes las referidas al principio de igual retribución para un trabajo de igual valor, la erradicación de la discriminación en el empleo, la garantía de un entorno laboral seguro y saludable libre de toda forma de violencia y acoso en el trabajo.

**3. Protección social transformadora con perspectiva de género.** Es necesario establecer pisos y sistemas de protección social universales que sean inclusivos y transformadores desde el punto de vista de género, con una financiación adecuada y sostenible. Las políticas específicas para cerrar la brecha de género en la protección social y de pensiones deben incluir la promoción del trabajo decente para todas las mujeres; el reconocimiento de períodos de cuidado acreditados en los sistemas de protección social contributivos para mantener los niveles de cotización; permisos retribuidos de maternidad, paternidad y parentales, así como otros relacionados con el cuidado que promuevan el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y de cuidado.

**4. Trabajo decente para las mujeres.** El empoderamiento económico de las mujeres comienza con el acceso a un trabajo digno. Sin embargo, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en empleos informales y precarios, especialmente en el sector de los cuidados, donde el trabajo está infravalorado y mal remunerado. Los gobiernos deben desarrollar políticas y planes nacionales de empleo orientados a las mujeres, y asegurar que no haya brechas salariales. Para que sean justas, las políticas y estrategias de transición ecológica y digital deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género para tener en cuenta los impactos diferenciados, ya sea por razones biológicas, culturales, sociales, o de sesgo en el diseño de las distintas políticas, herramientas o procesos laborales; para que la mirada y las necesidades específicas de las mujeres estén tratadas de manera adecuada es fundamental garantizar su participación en los espacios de diálogo social que deben liderar la formulación e implementación de dichas estrategias.

**5. Los cuidados son un derecho humano y un bien público.** Es crucial establecer un sistema nacional integral de cuidados para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y construir sociedades más justas e inclusivas. Deben implementarse sistemas de cuidados integrales con financiación adecuada, basados en el marco de las "5R" de la OIT: reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; recompensar el trabajo de cuidados remunerado, promoviendo más empleos dignos para todas las personas que trabajan en el sector del cuidado, independientemente de su interseccionalidad o estatus migratorio; y garantizar la representación de quienes trabajan en el sector del cuidado mediante la negociación colectiva y el diálogo social. Los cuidados deben reconocerse como un derecho humano y un bien público, el Estado tiene la responsabilidad principal de proporcionar y financiar directamente servicios públicos universales de cuidados.

**6. Igual salario por trabajo de igual valor.** Debe haber abordajes sistémicos y estructurales para eliminar las brechas salariales de género. Se deben: establecer salarios mínimos vitales a través de procesos legales o mediante la negociación colectiva; implementar legislación sobre igualdad salarial, contra la discriminación y a favor de la transparencia salarial; adoptar cuotas e iniciativas específicas para capacitar, contratar y retener a las mujeres en sectores subrepresentados, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería

y la matemática; revalorizar las ocupaciones y sectores feminizados. Los gobiernos deben ratificar y aplicar los Convenios 100 sobre igualdad de remuneración y 111 sobre discriminación. Las políticas de igualdad de género deben abordar la discriminación y los estereotipos de género en el trabajo y en la sociedad, que refuerzan los prejuicios y la segregación ocupacional.

**7. No a la violencia de género y al acoso.** Los gobiernos deben ratificar y aplicar el Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso laboral, así como implementar reformas transformadoras e interseccionales de género y adoptar políticas laborales que permitan eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y que aborden sus causas estructurales. Las políticas laborales de protección frente a la violencia y el acoso, incluida la violencia doméstica y el feminicidio, deben diseñarse y aplicarse en diálogo con los sindicatos, asegurando la adecuada representación de las mujeres. También es necesario aumentar la inversión en prevención y la financiación de los servicios públicos contra la violencia, incluidos los programas de educación y formación, así como establecer y facilitar el acceso a mecanismos de denuncia.

## Experiencias sindicales

Los sindicatos trabajan muy activamente para avanzar hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Desde el nivel internacional al local, realizan campañas y generan espacios de capacitación sobre temas de género, trabajan para incidir e incorporar la perspectiva de género en los marcos jurídicos y de políticas, alientan la mayor participación de las mujeres en los espacios sindicales, buscan incorporar la perspectiva de género en los sistemas de salud y seguridad laboral, promueven la corresponsabilidad parental, llevan adelante demandas en materia de infraestructura de cuidados, entre muchas otras acciones para avanzar hacia la igualdad de género en un sentido amplio y transversal.

La participación sindical en el marco del 69º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), en marzo de 2025, resultó decisiva para que el texto de la Declaración Política reafirme la importancia del trabajo decente, la protección social y las políticas de cuidados para alcanzar la igualdad de género<sup>47</sup>. Los sindicatos internacionales, también participan activamente en la [Coalición Internacional para la Igualdad Salarial \(EPIC\)](#) y la [Alianza Mundial por los Cuidados](#), dos espacios estratégicos para avanzar en materia de igualdad de género.

### El fin de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, una prioridad sindical en todo el mundo

Una encuesta realizada en 2024 por la **Confederación Sindical Internacional (CSI)** encontró que al menos 100 confederaciones sindicales de 80 países están realizando acciones para garantizar la ratificación o la aplicación del Convenio 190 de la OIT<sup>48</sup>. A nivel internacional, la **Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA)** negoció 7 acuerdos con empresas multinacionales que tienen presencia en 54 países (AccorInvest, Arla, Chiquita, Meliá, Sodexo, Unilever, Hoteles RIU) para erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el trabajo<sup>49</sup>. Por su parte, **IndustrialAll** aprobó una Política Mundial sobre el acoso y la violencia de género, la misoginia y el sexismo, que establece un proceso para tramitar denuncias y directrices, establecer políticas internas, incluir el tema en la negociación colectiva y aplicar programas de prevención<sup>50</sup>.

47 CSI, 18 de marzo de 2025. [Declaración de la CSW: Una victoria histórica para la igualdad de género y el trabajo decente](#)

48 CSI (2025), [Sindicatos en acción para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: resultados de la encuesta sobre el convenio 190 de la OIT realizada por la CSI en 2024](#)

49 UITA, [Lucha contra el acoso sexual](#)

50 IndustrialAll (2023), [Política mundial sobre la violencia y el acoso basados en género, la misoginia y el sexismo](#)

## La mayor participación de las mujeres en la vida sindical, política, económica y cultural

Desde hace años, los sindicatos trabajan para mejorar la participación de las mujeres en la vida sindical. Tras el programa de formación “Mujeres Líderes” de la **Confederación Sindical Internacional (CSI)**, campañas como “¡Cuenta con nosotras!” y “Decisiones para una vida”, se registran cifras récord de mujeres en los puestos de toma de decisiones, en todas las regiones y sectores, y las afiliadas a la CSI se comprometieron a que, para 2027, las mujeres ocupen la mitad de sus puestos directivos<sup>51</sup>. Para impulsar este compromiso la CSI lanzó una nueva campaña “Mujeres Líderes” en marzo 2025. Otras organizaciones globales, como la **Internacional de la Educación (IE)**, que representa a 375 organizaciones trabajadoras de la educación en 180 países, aprobó su Plan de Acción para la Igualdad de Género 2020 – 2023 para promover una mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo, la creación de áreas de género, la retención de mujeres y la eliminación de barreras y brechas de género en el sindicato. A nivel nacional, en **Israel**, el sindicato **Histadrut** aboga por una mayor presencia femenina en la vida política, económica y cultural. Con motivo del Día Internacional de la Mujer 2025, Na’amat, el movimiento de mujeres del sindicato, llevó a cabo una campaña para visibilizar la baja participación de mujeres en las instituciones gubernamentales, en la justicia, en las fuerzas armadas y en las empresas. La campaña propone formas de actuación, desde el lugar de trabajo y el sindicato, como la formación profesional, la asistencia jurídica y el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo<sup>52</sup>.

## La salud sexual y reproductiva en los lugares de trabajo

Los sindicatos trabajan para asegurar los derechos a la salud de las mujeres, incluyendo los relacionados con la salud sexual y reproductiva. La **Internacional de Servicios Públicos (ISP)**, junto con el Sindicato del Sector Público y Comunitario (SPSF) de Australia, llevó a cabo una encuesta en 2024 que identificó que sus organizaciones afiliadas en 70 países de todas las regiones están trabajando activamente para incorporar garantías sobre salud reproductiva en sus convenios de negociación colectiva. Los temas que se abordan incluyen cuestiones relacionadas con la menstruación, la perimenopausia, la menopausia y otros problemas de salud reproductiva, como los tratamientos de fertilidad. Por ejemplo, en **Colombia**, el convenio de la Federación de Trabajadores de Servicios Públicos (FETRASERVIPUBLICOS) contempla permisos remunerados por dolores menstruales, la ubicación de dispensadores de higiene femenina en los puestos de trabajo, y sensibilización sobre el uso de la copa menstrual. La CPSU/CSA, en **Australia**, integra la perimenopausia y la menopausia en sus reivindicaciones de permiso de salud reproductiva, incluidos 5 días adicionales de permiso reproductivo retribuido para cubrir el tratamiento o la gestión de afecciones relacionadas<sup>53</sup>. Además, en 2022, el Sindicato de Salud y Servicios Comunitarios (HACSU) australiano negoció con éxito para que se incluyera una licencia para los casos de pérdida de embarazo antes de las 20 semanas en el convenio colectivo de los Servicios Públicos de Salud Mental de Victoria<sup>54</sup>.

## El desarrollo de una economía del cuidado, garantizando los derechos laborales

El desarrollo de una economía del cuidado implica convertir el trabajo históricamente realizado en privado, en el hogar, y por las mujeres, en una actividad que debe ser financiada, organizada y realizada por el Estado; los sindicatos trabajan y presionan a los gobiernos para que asuman esa responsabilidad. En la República Dominicana, un Comité Intersindical de Mujeres Trabajadoras (CIMTRA) ha unido fuerzas para presionar por mejores condiciones de trabajo para las trabajadoras de cuidados, en particular, para las trabajadoras domésticas. En la India, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA, por sus siglas en inglés) está demandando al gobierno que aumente la inversión a al menos el 1% del PIB con el fin de implementar un sistema nacional

51 CSI (2025), [Beijing +30: Los sindicatos se movilizan en favor de la igualdad de género](#)

52 Información suministrada por HISTADRUT para la elaboración de este documento

53 ISP (2025), [Advancing the enforcement of Reproductive Health Rights at work](#)

54 Australian Unions, [Licencias reproductivas](#)

universal de cuidado infantil. En Sudáfrica, los sindicatos están negociando y presionando con éxito al gobierno para obtener derechos y beneficios legislativos para los trabajadores informales -como el salario mínimo, las normas de empleo, el seguro de desempleo (incluidos los permisos de maternidad, paternidad y paternidad), así como la indemnización por lesiones en el trabajo (incluida la agresión o el acoso sexual)- y presionando para organizar a los trabajadores domésticos y a los trabajadores de atención domiciliaria. En España, la presión de los sindicatos logró que el país fuera el primero de la UE en implementar la Directiva de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar; los sindicatos demandan un aumento del gasto público para mejorar calidad de los cuidados y las condiciones laborales su fuerza de trabajo<sup>55</sup>. En **Australia**<sup>56</sup>, la Comisión por el Trabajo Digno, tribunal encargado de las relaciones de trabajo en Australia, tomó una decisión histórica para las auxiliares de enfermería y otras trabajadoras de las residencias de ancianos o a domicilio. Reconociendo una "infravaloración" del conjunto de profesiones del sector, el organismo regulador ordenó un aumento de los salarios base de hasta un 28,5%. Se trata de un incremento que tiene en cuenta un aumento del 15% ya anunciado a finales de 2022 por el Gobierno australiano.

## ODS 14: Vida submarina

### Estado de situación

*Sobreexplotación pesquera, contaminación y cambio climático continúan ejerciendo presión sobre los océanos y amenazando la vida bajo el mar.*

Los océanos enfrentan enormes desafíos, y la mayor parte de las metas referidas a la vida submarina muestran regresión o estancamiento: aumenta la acidificación relacionada con el calentamiento global; persisten la pesca excesiva y la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada (INDNR) y las prácticas pesqueras destructivas, lo que resulta en que casi 40% de las poblaciones de peces marinos están sobreexplotados; los recursos destinados a la investigación, la innovación y la transferencia de tecnologías son insuficientes; continúa habiendo contaminación; y la creación de áreas protegidas marinas y costeras se encuentra estancada desde 2015<sup>57</sup>. Al mismo tiempo, se generaron varios instrumentos internacionales que buscan proteger la biodiversidad marina, promover prácticas pesqueras sostenibles y reducir la contaminación, pero es necesario acelerar su aplicación a nivel mundial.

La combinación de todos los factores mencionados, sumado a los efectos del cambio climático sobre ecosistemas costeros, como las zonas de manglares, provoca la pérdida de hábitats y de biodiversidad marina. Esto pone en riesgo a las poblaciones costeras y genera un desafío para la seguridad alimentaria y nutricional mundial, puesto que la producción pesquera representa aproximadamente el 15 % de las proteínas de origen animal consumidas por la población mundial, superando el 50 % en varios países de Asia y África, es un aporte importante de ácidos grasos y de micronutrientes. Además, es una fuente esencial de ingresos para las comunidades costeras<sup>58</sup>.

### Acelerar en el ODS 8 contribuye a proteger la vida submarina

Varias de las metas del ODS 8 tienen relación directa con los objetivos del ODS 14: el objetivo de desacoplar el crecimiento económico de la degradación ambiental implica desarrollar modos de producir y consumir más limpios, lo que se traduce en una menor presión sobre los ecosistemas, incluidos los ecosistemas costeros y marinos; el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas es un aspecto central para lograr la mayor inclusión de la pesca artesanal y de pequeña escala, que son inmensa mayoría en el sector; la sostenibilidad del turismo es crucial para minimizar los impactos de la actividad en áreas costeras y en los mares, y puede constituir una fuente importante de ingresos.

55 CSI (2023), *ITUC Report on Care. Putting the Care Economy in place: Trade Unions in Action Around the World*

56 Equal times, 14 de octubre de 2024. *La atención a las personas mayores en Australia, entre avances históricos y desafíos enormes*

57 ONU (2024). *The Sustainable Development Goals Report 2024*

58 Salvo que se indique lo contrario, la fuente es FAO (2024). *The State of World Fisheries and Aquaculture 2024*

*Garantizar condiciones de trabajo decente y apoyar a la pesca de pequeña escala (ODS 8) contribuye con la posibilidad de que las personas que trabajan en la pesca y en la acuicultura tengan un rol activo en la protección de la vida submarina (ODS 14).*

Se estima que, en todo el mundo, casi 16 millones de personas trabajan en el sector primario de la pesca marina; de ellas, 9 de cada 10 lo hacen en el sector artesanal o de pequeña escala. El sector tiene un 15% de participación femenina y una alta presencia de trabajo infantil y migrante.

La pesca de captura es una de las ocupaciones más peligrosas del mundo. Las personas que trabajan en la pesca artesanal o de pequeña escala se ven cada vez más expuestas ante la necesidad de alejarse de la costa y permanecer más tiempo en el mar por la sobreexplotación y la contaminación en áreas costeras. Las personas que trabajan en buques pesqueros que operan en altamar suelen pasar varias semanas o meses embarcadas, con jornadas laborales prolongadas y alta exposición a condiciones climáticas adversas<sup>59</sup>.

La ausencia de protección social y la informalidad son problemas estructurales persistentes en el sector<sup>60</sup>, tanto en el sector de la pesca artesanal y de pequeña escala como en muchos buques que operan en alta mar. Muchas personas, en especial migrantes, sufren violaciones de derechos humanos y laborales, y pueden estar sometidas a la servidumbre y a abusos de todo tipo, normalmente asociados con la pesca ilegal (INDNR). En estas condiciones, las personas trabajadoras difícilmente podrán acceder a una capacitación adecuada para el desarrollo de prácticas más sostenibles; tampoco tendrán posibilidades reales de actuar en caso de incumplimiento de normas ambientales, códigos de conducta o cualquier otra práctica nociva.

*La promoción del turismo sostenible (ODS 8) contribuye a reducir el impacto de la actividad sobre las áreas costeras y la vida submarina y puede ser una fuente de ingresos para pequeños Estados insulares y países menos adelantados (ODS 14).*

El turismo es una actividad en permanente crecimiento que, si no se gestiona de manera adecuada, puede tener diversos impactos negativos. Un turismo sostenible será aquel que distribuya los beneficios localmente, que respete la opinión y valore la identidad cultural de la comunidad anfitriona, que minimice los impactos ecológicos, y que tenga capacidad de generar trabajo decente.

A pesar de que es un sector muy intensivo en empleo, y que brinda oportunidades de trabajo para grupos habitualmente marginados (población rural, jóvenes, indígenas, entre otros), la dimensión laboral suele estar algo infravalorada en las estrategias y de sostenibilidad del turismo. Sin embargo, este constituye un aspecto central puesto que es un sector que presenta altos niveles de informalidad y precariedad laboral en todo el mundo<sup>61</sup>.

## **Demandas sindicales**

**1. Invertir en empleos decentes y respetuosos del ambiente y proteger a los trabajadores frente a la crisis climática y ecológica.** Crear oportunidades de trabajo decente, incluyendo programas de retención de empleo, reconversión laboral y formación en sectores de bajas emisiones, que impulsen un desarrollo económico sostenible y desvinculen el crecimiento económico de la destrucción del ambiente costero y marino. Fortalecer las capacidades de adaptación y resiliencia de la fuerza laboral frente al cambio climático y a los impactos de la crisis ecológica, en particular en comunidades costeras cuyos ingresos y empleos son muy dependientes de actividades como la pesca y el turismo, directamente vinculadas a las condiciones de salud del ambiente costero y marino. Debe garantizarse una transición laboral justa para las personas que trabajan en sectores que deberán reducir sus impactos sobre los ambientes costeros y marinos, tanto en la industria como en la agricultura y en otros sectores extractivos.

**2. Derechos laborales en sectores estratégicos para la protección de la vida marina.** Sectores como la pesca y el turismo son fundamentales para la protección de la vida submarina; sin embargo, enfrentan numerosos desafíos para garantizar el pleno respeto de los derechos laborales de sus trabajadores. Se debe fomentar el desarrollo de una pesca y un turismo sostenibles, asegurando que sus trabajadores gocen de trabajo registrado, salarios vitales mínimos y protección social. Es fundamental mejorar la protección de

59 OIT (2021). *Biodiversidad y trabajo decente en América Latina y el Caribe* | International Labour Organization

60 OIT. *Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)*

61 ITF (2024). *Why the S in ESG matters: social sustainability and labour and human rights in travel and tourism*

las personas que trabajan en buques que operan en alta mar frente a la violación habitual y flagrante de sus derechos humanos y laborales. Los sindicatos hacen un llamado a todos los gobiernos para que ratifiquen y apliquen de manera efectiva el Convenio 188 de la OIT sobre trabajo en la peca, que a fecha actual solo han ratificado 22 países, y el Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT (MLC, 2006).

**3. Reforzar el diálogo social y promover una transición laboral justa en la pesca.** Para que la adaptación laboral y la resiliencia en los sectores que dependen directamente de la explotación de recursos marinos sea posible, es necesario garantizar procesos de diálogo social sólidos que aseguren la participación de los trabajadores y sus organizaciones; esto representa un desafío importante para el sector pesquero, que, por las propias características del sector, tornan difícil la organización y representación de sus trabajadores en los espacios de diálogo. Una transición laboral justa hacia la sostenibilidad en la pesca implica invertir en la formación de las personas que trabajan en el sector, así como generar herramientas para apoyar a quienes trabajan en la pesca artesanal y de pequeña escala, que son la inmensa mayoría.

**4. Ampliar los programas públicos de empleo y la investigación en áreas vinculadas con la protección de la vida submarina.** Se debe aumentar la financiación pública destinada a la investigación científica y a la recopilación de datos sobre la salud de los océanos, la pesca y la biodiversidad marina, asegurando inversiones que se sostengan en el tiempo. Es necesario generar puestos de trabajo decentes en los sectores de conservación marina, protección costera y restauración de ecosistemas; estas actividades pueden ser una fuente importante de empleo para comunidades costeras y grupos sociales históricamente marginados, como comunidades indígenas y pesqueras artesanales, que poseen valiosos conocimientos tradicionales acerca del funcionamiento, la conservación y restauración de los ambientes marinos y costeros.

## Experiencias sindicales

Las organizaciones sindicales, en particular las que representan a las personas que trabajan en sectores que dependen directamente de la explotación de los recursos pesqueros y de la salud de los ambientes costeros y marinos, hacen un trabajo permanente para mejorar las condiciones laborales.

### Acción sindical para combatir los abusos y la pesca ilegal en buques que operan en aguas internacionales

A nivel global, la Federación Internacional de Transporte (ITF) y sus organizaciones afiliadas, que representan a 740 sindicatos con presencia en 150 países, realizan diferentes acciones junto con autoridades portuarias y otras organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la defensa de los derechos de las personas que trabajan en alta mar para identificar la violación de derechos humanos y otras prácticas ilegales, como la pesca ilegal, no registrada y no regulada (INRNR). Por ejemplo, solicitando y acompañando la intervención de las autoridades portuarias para realizar controles e inspecciones en buques que llegan a puertos de Perú y Uruguay, que son normalmente escalas de los buques pesqueros que operan en zonas del Pacífico Sur y del Atlántico Sudoccidental, donde existe alto riesgo de pesca INDNR y de abuso laboral. Muchas veces, la intervención en el puerto de un país se produce por solicitud de sindicatos del país de nacionalidad de las personas embarcadas ante sospechas o denuncias de abusos o prácticas ilegales<sup>62</sup>.

## Sustentabilidad de la pesca artesanal y conservación de biodiversidad marina en Chile

En Chile, la **Confederación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile (CONAPACH)** tiene una activa participación en la discusión de la nueva Ley de Fraccionamiento de la Pesca. En abril de 2025 organizó el Congreso Internacional “Pesca artesanal, hacia una integración oceánica”, que, con la participación de dirigentes de la pesca artesanal de distintos países de América Latina, abordó temas como cambio climático, biodiversidad marina, contaminación por hidrocarburos, entre otros<sup>63</sup>. También en Chile, los **sindicatos de pescadores de la región de Valparaíso** llevan creados voluntariamente cinco refugios marinos, con el objetivo de asegurar la sustentabilidad de las pesquerías en el futuro y diversificar las fuentes de ingreso, promoviendo la educación ambiental y el ecoturismo<sup>64</sup>.

## La alianza de los sindicatos del turismo para impulsar la transformación del sector

En 2023, la **Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación, Agricultura, Hotelería, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (UITA)** y la **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)** crearon la **Alianza de Trabajadores y Trabajadoras del Turismo**, una iniciativa para alinear sus actividades con el fin de amplificar las voces de las personas que trabajan en el sector. Los objetivos de la alianza son desarrollar una estrategia que refuerce la representación sindical; supervisar la aplicación de acuerdos ambientales, sociales y de gobernanza; lanzar campañas para mejorar la aplicación de las normas laborales; y promover reformas en línea con las conclusiones de la Organización Internacional del Trabajo sobre la recuperación sostenible en el sector del turismo. Como parte de su trabajo, la Alianza publicó un informe en 2024 que es un llamado urgente a los gobiernos, los organismos internacionales y otras partes interesadas para realizar reformas que permitan avanzar hacia un turismo sostenible<sup>65</sup>.

## La salud y la protección social de las mujeres que trabajan en el procesamiento de pescado en SENEGAL

A través de un proyecto de cooperación con el Instituto Belleville, de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y la ONG Essentiel, la Unión Nacional de Sindicatos Autónomos de Senegal (UNSAS) busca mejorar los ingresos, la protección social y sanitaria de un grupo de 250 mujeres afiliadas a UNSAS que trabajan en la economía informal en el sector de transformación de productos pesqueros en las localidades de Yenne y Mbaou.

Para la mayoría de estas mujeres, su trabajo constituye la principal fuente de ingresos para sus familias. Suelen trabajar en condiciones precarias, con muy bajos ingresos, y con una alta exposición a diversas enfermedades profesionales y riesgos de salud. Aunque el gobierno de Senegal está intentando adoptar un sistema de protección social universal, estas mujeres todavía encuentran diversas dificultades de acceso.

El proyecto de UNSAS busca mejorar las condiciones laborales de estas mujeres a través de acciones de investigación, para conocer las capacidades existentes y las necesidades específicas de este grupo de mujeres; acciones de formación, acerca del funcionamiento de los sistemas de salud y protección social existentes; acuerdos con las mutuales locales para la adhesión de las trabajadoras y sus familias; elaboración de planes de acción en seguridad y salud laboral<sup>66</sup>.

63 CONAPACH (2025), CONAPACH invita al “Congreso internacional sobre pesca artesanal e integración oceánica”

64 El ciudadano, 17 de abril de 2024. Pescadores de Cachagua inauguran un Refugio Marino para promover su cuidado entre la comunidad local

65 ITF, 25 de abril de 2023. La ITF y la UITA crean la Alianza de Trabajadores y Trabajadoras del Turismo para promover una reconceptualización del modelo turístico mundial

66 CFDT, “Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité” (Senegal) e información brindada por UNSAS

# ODS 17: Financiamiento y alianzas para lograr los objetivos

## Estado de situación

La movilización de recursos financieros es crucial para la implementación de la Agenda 2030; sin embargo, se estima que, en la actualidad, el **déficit anual de inversión** en los ODS es un 60% superior al que había en 2019. En los países considerados en desarrollo, el déficit anual de 2023 representó alrededor de 4 billones de dólares estadounidenses. El crecimiento de los flujos **de asistencia oficial al desarrollo (AOD)** fue de apenas 1,8% respecto de 2022, manteniéndose casi 50% por debajo de lo comprometido por los países donantes del Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD)<sup>67</sup>; esta insuficiencia de fondos podría agravarse con el ascenso de fuerzas de extrema derecha, autoritarias y populistas en algunos de los países donantes que están recortando la AOD<sup>68</sup>. Por otro lado, muchos países de ingresos bajos y medios en todas las regiones se encuentran ahogados por niveles de **deuda externa** que resultan insostenibles<sup>69</sup>. Esta situación ha desviado y seguirá desviando recursos que se deberían destinar a la reducción de la pobreza, la acción por el clima, la salud o la educación. Permanece vigente el llamado urgente a aliviar la deuda de los países para que pueda haber avances en las metas de la Agenda 2030.

En este contexto, la **Cuarta Conferencia de las ONU sobre la Financiación para el Desarrollo (FFD4)** debe servir como plataforma para que la comunidad internacional cumpla efectivamente con el compromiso de generar los fondos suficientes para acelerar en el logro de los ODS.

Además de las metas referidas al financiamiento, el ODS 17 tiene entre sus objetivos fortalecer las **alianzas, el diálogo y la participación** para lograr la implementación de la Agenda 2030. Los sindicatos, en tanto expresión organizada de las personas trabajadoras, juegan un papel fundamental en ese proceso; sin embargo, esa posibilidad se ve muy limitada en muchos países, con impedimentos para la organización sindical, la violación de derechos laborales y la obturación de la negociación colectiva, uno de los instrumentos específicos del diálogo social entre los actores del mundo del trabajo<sup>70</sup>.

## Acelerar el ODS 8 contribuye a fortalecer las alianzas para la implementación de la Agenda 2030

El ODS 8 hace referencia a un crecimiento económico inclusivo y justo, con trabajo decente. Estas son condiciones para que pueda existir un diálogo democrático y constructivo, y permitirá generar recursos a nivel doméstico para contribuir con la implementación de la Agenda 2030.

*Garantizar el derecho al diálogo social (ODS 8) contribuye de manera directa a fortalecer las alianzas para lograr la implementación de la Agenda 2030 (ODS 17).*

El diálogo social es uno de los pilares del trabajo decente. La negociación colectiva, una de las formas que adopta el diálogo social bipartito es uno de los derechos laborales considerados fundamentales por la OIT<sup>71</sup>. La propia estructura tripartita de la OIT indica la importancia del diálogo social entre los actores del mundo del trabajo para la toma de decisiones en materia laboral; las diversas normas laborales internacionales y distintas declaraciones y resoluciones de espacios internacionales, como la Declaración política del FPAN 2022 y la Resolución de la Comisión de la ONU sobre Desarrollo Social de 2024, destacan el valor del diálogo social para avanzar en las políticas de desarrollo y la implementación de la Agenda 2030<sup>72</sup>.

67 ONU (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024](#)

68 CSI (2025). [Putting Democracy at the Heart of the International Financial Architecture](#)

69 ONU (2024). [The Sustainable Development Goals Report 2024](#)

70 2025 HLPF Thematic Review Summary of the Expert Group Meeting on SDG8

71 OIT: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

72 CSI, 18 de julio de 2022, [Workers' demands reflected in the UN HLPF Ministerial Declaration: Now it's time to act](#) y CSI, 2024, [UN Commission on Social Development: trade unions' demands reflected in final resolution](#) - Confederación Sindical Internacional

Sin embargo, y aunque el ODS 17 establece la necesidad de que los países establezcan alianzas entre los múltiples actores interesados para monitorear los avances en la implementación de la Agenda 2030, la Confederación Sindical Internacional (CSI) ha podido constatar que la falta de transparencia y de mecanismos de consulta y el diálogo con los actores sociales son persistentes en muchos países. Aun en el caso de que existan espacios de consulta o diálogo, es común que se convoque a los sindicatos como parte del conjunto de las organizaciones sociales, desconociéndose la especificidad de sus contribuciones<sup>73</sup>. Esto representa una pérdida de oportunidad para integrar de manera adecuada la agenda del trabajo decente, que, como se vio, es estratégica para el logro de los ODS.

*Promover un crecimiento económico inclusivo y justo, con trabajo decente (ODS 8), contribuye a generar y movilizar recursos para la implementación de la Agenda 2030 (ODS 17).*

La promoción de un crecimiento económico inclusivo, con la creación de nuevos puestos de trabajo decente y la formalización de los existentes contribuye a la implementación y la financiación de los ODS. El fortalecimiento de la economía, con salarios dignos y trabajo registrado, permite la movilización de recursos domésticos por la vía de impuestos que podrán destinarse al financiamiento de la Agenda 2030, y aportes a los sistemas de protección social.

La garantía de los derechos laborales permite que las personas trabajadoras puedan organizarse y sindicalizarse, fortaleciendo y dotando de legitimidad y representatividad a instituciones cuyo compromiso con la Agenda 2030 resulta crucial para avanzar en su implementación. Los sindicatos cuentan con información de primera mano y herramientas específicas que pueden contribuir en la formulación, el monitoreo y la corrección temprana de medidas que puedan tener impactos negativos sobre el mundo del trabajo. Además, el aporte de las organizaciones sindicales es fundamental para mejorar la coherencia de políticas al integrar la dimensión laboral de manera transversal.

Por otro lado, los sindicatos son un importante actor de la cooperación al desarrollo, contribuyendo con la movilización de recursos, brindando apoyo y asistencia mutua, y articulando posiciones y estrategias colectivas para contribuir a dotar de coherencia y ambición a los procesos regionales e internacionales. Los sindicatos son también muy activos en las discusiones acerca de los sistemas mundiales de gobernanza y financiamiento internacional, como la próxima Cuarta Conferencia de las ONU sobre la Financiación para el Desarrollo (FFD4).

## **Demandas sindicales**

**1. Reforzar el papel del diálogo social.** El diálogo social debe ser un mecanismo central en la implementación de los ODS y en la construcción de respuestas frente a las múltiples crisis. La participación de los interlocutores sociales -sector trabajador, sector empleador y gobiernos- es crucial para el diseño y la implementación de políticas justas y sostenibles, así como para su seguimiento y evaluación. Un diálogo social genuino, que respete y valore los aportes de los interlocutores sociales, redundará en políticas y estrategias más apropiadas para cada contexto, permitirá anticipar y corregir tempranamente desvíos y posibles tensiones, y generará un sentido de compromiso y pertenencia que resultará fundamental para que su implementación sea exitosa. Para un diálogo social eficaz, los gobiernos deben garantizar la efectiva implementación del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; deben también garantizar la adecuada representación de las organizaciones de trabajadores en las estrategias nacionales para la implementación y seguimiento de la Agenda 2030.

**2. Desarrollar un modelo de financiación y gobernanza mundial equitativo.** Es preciso abordar el actual desequilibrio de poder y riqueza a escala internacional y reconfigurar la gobernanza mundial de una manera que beneficie a las personas y no solo a las corporaciones. En ese sentido, la Cuarta Conferencia de Naciones Unidas sobre Financiación para el Desarrollo (FFD4) representa una oportunidad única para que la comunidad internacional, empezando por los gobiernos, financie de manera adecuada la implementación de los ODS y apruebe una reforma estructural de la arquitectura financiera internacional basada en los valores de la democracia y de la justicia social. La nueva estructura debe asegurar que todos los países,

<sup>73</sup> Basado en informes sindicales de 35 países: Argentina, Bangladesh, Bélgica, Botswana, Brasil, Burkina Faso, Canadá, Chad, Chile, Colombia, Costa Rica, España, Filipinas, Grecia, Italia, Kenia, Latvia, Lituania, Maldivas, Mali, Namibia, Nepal, Nigeria, Países Bajos, Paquistán, Perú, Ruanda, Senegal, Somalia, Sudáfrica, Tanzania, Uganda, Uruguay, Venezuela y Zimbabue. Disponibles en los informes de la CSI publicados en [2022](#), [2023](#) et [2024](#)

independientemente de su nivel de ingresos o grado de desarrollo, puedan participar en igualdad de condiciones en las decisiones respecto de las estrategias de financiamiento del desarrollo y la cooperación. Un modelo de gobernanza basado en el multilateralismo y con un enfoque de derechos permitirá construir un mundo verdaderamente inclusivo.

**3. Garantizar una financiación justa y sostenible mediante la adopción de medidas audaces en materia de justicia fiscal.** Las Naciones Unidas deben estar a la cabeza de un marco de cooperación que establezca medidas responsables, ambiciosas y transparentes en materia fiscal, y que ponga a todos los países en igualdad de condiciones para determinar las reglas fiscales internacionales. Algunas medidas que deberían implementarse a nivel mundial son:

- Establecer un piso mínimo de 25% de impuesto sobre los beneficios de las corporaciones.
- Establecer un impuesto a la riqueza de las personas multimillonarias.
- Establecer un impuesto a las transacciones financieras.
- Acabar con la evasión fiscal y los flujos financieros ilícitos, el fraude y la elusión fiscal, así como con el uso de paraísos fiscales y formas societarias que faciliten el fraude y la evasión.

**4. Facilitar la reducción, reestructuración y cancelación de la deuda de los países de ingresos bajos y medios.**

Los países que se encuentran ahogados por unas deudas externas insostenibles y que comprometen sus posibilidades de avanzar hacia las metas de los ODS, deben tener la posibilidad de discutir la cancelación, reducción o reestructuración de sus deudas. Para los países afectados por desastres ambientales, el alivio debería ser automático. Debe haber un proceso multilateral permanente para el tratamiento de la deuda que, junto con la reforma fiscal internacional y la expansión de la financiación pública para el desarrollo, posibilite a los países realizar las inversiones necesarias en sectores críticos para alcanzar los ODS, como educación, salud, protección social, infraestructura y transición laboral justa. Los gobiernos y las instituciones internacionales deben trabajar de manera proactiva para hacer que los acreedores privados asuman también su parte en el alivio de la deuda.

**5. Cumplir los compromisos y aplicar los principios de eficacia de la Asistencia Oficial al Desarrollo (AOD).**

Los países donantes deben cumplir con su compromiso de destinar el 0,7% de su PIB a la AOD, incluido el 0,15% al 0,20% del PIB destinado a los países menos adelantados. Además, la AOD debe dirigirse a apoyar las políticas clave relacionadas con sectores estratégicos para alcanzar los ODS, y debe tener entre sus prioridades la creación de trabajo decente y garantizar el pleno cumplimiento de las normas laborales internacionales. Los donantes deben asegurar que, para 2030, al menos el 7% de la AOD se destine a fortalecer y expandir la protección social, llevándola gradualmente hasta el 14%.

**6. Invertir en datos para elaborar políticas informadas.** Es fundamental contar con datos sociales y del mundo laboral que tengan alta calidad para tomar decisiones políticas bien fundadas y adecuadas, que beneficien realmente a los trabajadores y a las comunidades. Los gobiernos deben aumentar la inversión en sistemas estadísticos con ese objetivo. Los sindicatos deben ser convocados para aportar información relevante de primera mano acerca de la situación de las personas trabajadoras y sus valoración acerca del desempeño de los distintos sectores.

## Experiencias sindicales

Los sindicatos han tenido una activa participación en las discusiones que llevaron a la adopción de la Agenda 2030, y, desde el nivel internacional hasta el local, actúan con un fuerte compromiso para contribuir con su implementación: promueven alianzas; generan datos; sensibilizan, divulgan y capacitan; movilizan recursos de cooperación; y establecen mecanismos propios de seguimiento.

### Las alianzas para la implementación de la Agenda 2030

A nivel internacional, las organizaciones sindicales participan en alianzas, coaliciones y otros espacios de articulación con gobiernos y múltiples partes interesadas para avanzar en temas centrales de la Agenda 2030. En particular, **la CSI**, en tanto representante de las personas trabajadoras y los sindicatos, tiene una participación muy activa en la red de [Grupos Principales y otras partes interesadas](#) (MGOs, en inglés), que es reconocida oficialmente por las Naciones Unidas como un espacio de articulación con la posibilidad de participar en nombre de la sociedad civil en el Foro Político de Alto Nivel (FPAN) mediante la asistencia y la intervención en reuniones oficiales, el acceso a la información y los documentos oficiales, la presentación de contribuciones y recomendaciones, y la organización de eventos paralelos en cooperación con los Estados miembros y la Secretaría del FPAN<sup>74</sup>. En el ámbito regional, la CSI de Asia pacífico es una de las dos organizaciones facilitadoras del [APRCM](#), la plataforma regional de la sociedad civil para trabajar sobre los temas vinculados con la Agenda 2030.

A nivel nacional y local, los sindicatos demandan permanentemente su inclusión en espacios de diálogo relacionados con la Agenda 2030, o exigen su creación en el caso de que no existan. Además, generan articulaciones con otros actores de interés para hacer un seguimiento independiente e informes alternativos. Por ejemplo, en **Argentina**, en un contexto muy difícil, con un gobierno claramente antisindical y negacionista de la Agenda 2030, los sindicatos han reforzado el trabajo con la Oficina de las Naciones Unidas en el País para preservar el trabajo de la [Plataforma Argentina de Monitoreo para la Agenda 2030](#) (PAMPA 2030), un espacio impulsado por los sindicatos junto con otras organizaciones sociales. En **Namibia**, el Congreso de Sindicatos de Namibia (TUCNA) logró el reconocimiento por parte del gobierno y de la oficina de las Naciones Unidas en el país como un actor clave en el seguimiento y la implementación de los ODS, participó activamente en las consultas para el Informe Nacional Voluntario y se involucró en la definición de prioridades del Acelerador Mundial del empleo y la protección social para transiciones justas a nivel nacional. TUCNA es miembro fundador de la Red de Actores No Estatales de la Sociedad Civil de Namibia (NamNet), lanzada en mayo de 2024; con el objetivo de representar la voz de la sociedad civil para influir positivamente en el desarrollo sostenible en Namibia. En **Nepal**, en 2024 los sindicatos prepararon un informe paralelo al Informe Nacional Voluntario (VNR, en inglés) sobre la Agenda 2030, se unieron a la Red Nacional de ODS de Nepal y presentaron una posición conjunta sobre el VNR a la Comisión Nacional de Planificación del gobierno y a la Oficina nacional de las Naciones Unidas. En diálogo con otras instituciones, están también abordando cuestiones más amplias relacionadas con los derechos laborales, la seguridad en el lugar de trabajo, la situación de trabajadores migrantes e informales, y la mayor inclusión laboral de los jóvenes y las mujeres. En **España**, los sindicatos participan en la plataforma de la sociedad civil "Futuro en Común", que colabora con el gobierno para promover y monitorear los ODS. Además, los sindicatos participan en mesas de diálogo sectoriales centradas en el ODS 8 y el ODS 13. Estos diálogos tienen como objetivo garantizar que la transición hacia una economía sostenible que sea justa e inclusiva, abordando las necesidades de los trabajadores y las comunidades. Además, han trabajado conjuntamente en el VNR 2024. Dado el papel anfitrión de España en la 4ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Financiación para el Desarrollo (Sevilla, junio de 2025), los sindicatos están directamente implicados en la preparación de la posición española ante la Conferencia, como parte de un proceso estructurado de múltiples partes interesadas<sup>75</sup>.

74 ONU, A/RES/67/290 - Format and organizational aspects of the high-level political forum on sustainable development

75 Informes internos de la RSCD, facilitados para la preparación de este documento

## Incidencia en los temas de financiamiento y cooperación para el desarrollo

La CSI ha promovido los derechos de los trabajadores en los procesos de financiación para el desarrollo desde la adopción de la Agenda de Acción de Adís Abeba, en 2015.

En 2025, se celebrará la IV Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo (FFD4) y, por ello, la CSI ha abogado de forma activa y contundente para garantizar que se aborden las prioridades de los trabajadores y los sindicatos<sup>76</sup>. La organización participó activamente en los procesos formales, incluyendo el Foro de Financiación para el Desarrollo y los Comités Preparatorios celebrados en Nueva York, donde las delegaciones sindicales se reunieron con los Estados miembros y los facilitadores del documento final. La delegación también siguió de cerca las negociaciones, formulando declaraciones tanto en los debates plenarios como en eventos paralelos que abarcaron diversas áreas de trabajo de la FFD4, desde la necesidad de reformar la arquitectura financiera internacional hasta la financiación de la protección social. Más allá de los procesos de FFD, las delegaciones de la CSI dialogaron con actores clave en foros internacionales como el Foro Económico Mundial (FEM), e instó a los líderes mundiales a priorizar el fortalecimiento de la gobernanza democrática y de las salvaguardias sociales en el comercio. Los líderes sindicales también instaron al Banco Mundial y al Fondo Monetario Internacional (FMI) a apoyar la cooperación multilateral y a colaborar estrechamente con el movimiento laboral internacional para abordar los desafíos globales y promover el trabajo decente, la protección social y el desarrollo sostenible.

La incidencia sindical también se ha centrado en debates académicos, como el Foro Sindical-OCDE CAD, donde los sindicatos aprovecharon la oportunidad para instar al Comité de Asistencia para el Desarrollo (CAD) de la OCDE a garantizar que la cooperación para el desarrollo priorice el trabajo decente, los derechos de los trabajadores y la reducción de la pobreza. En un contexto geopolítico en rápida evolución, la CSI ha tenido que adaptarse con rapidez a las nuevas políticas que podrían afectar a los trabajadores; este ha sido el caso de los aranceles anunciados por la administración Trump. La CSI monitorea de cerca el impacto de las medidas comerciales resultantes y continúa promoviendo un modelo comercial centrado en los trabajadores y basado en el principio de solidaridad internacional.

<sup>76</sup> CSI, 2024, [Contribución sindical al Documento de Elementos de la Conferencia sobre la Financiación para el Desarrollo 2025 de la ONU](#)

# **4.**

## **Conclusiones y recomendaciones**

Como se demostró, el logro del ODS 8 es crucial para avanzar en la implementación de la Agenda 2030. En particular, las metas relacionadas con la dimensión del trabajo decente, vinculadas a la garantía de ingresos dignos, derechos laborales, igualdad, salud y protección social, tienen un reflejo directo sobre los ODS en general, y sobre los que se encuentran bajo análisis en el FPAN 2025. Sin embargo, más de la mitad de las metas del ODS 8 están estancadas o en regresión, algo que se expresa en la persistencia de la precariedad laboral que afecta a miles de millones de personas en todo el mundo.

Las organizaciones sindicales son actores estratégicos para la construcción de sociedades más justas, sostenibles y democráticas, y cuentan con numerosas herramientas para contribuir con la Agenda 2030. En sus diversos niveles de actuación, de la esfera internacional al lugar de trabajo, están fuertemente comprometidas con su implementación y asumen un gran protagonismo a través de una diversidad de acciones que tienen por objetivo avanzar en la agenda del trabajo decente y proteger los derechos laborales y humanos de las personas trabajadoras.

La demanda del movimiento sindical por un Nuevo Contrato Social marca claramente las líneas prioritarias para lograr el ODS 8: creación de puestos de trabajo decentes, con inversión en cuidados, empleos verdes e infraestructura; formalización del empleo; salarios vitales mínimos; derechos laborales; transición digital y ecológica justa; igualdad salarial; combate al racismo y la homofobia; ampliación de la cobertura de protección social; reestructuración de los sistemas mundiales de gobernanza y financiamiento.

En consonancia con lo anterior, los sindicatos demandan que la Declaración del FPAN 2025:

- Se comprometa a **promover la justicia social en pro de la paz y la democracia**, como pilar fundamental del desarrollo sostenible, y destaque el papel imprescindible del **diálogo social** como herramienta para lograr los ODS.
- Garantice la **coherencia de las políticas** con otros procesos clave de las Naciones Unidas; en particular, con el Pacto del Futuro y la Declaración por el 30º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (marzo de 2025).
- Refuerce el lugar central que ocupa la **agenda del trabajo decente** en el logro de los ODS; en particular, resaltar su importancia en el contexto de la 4ª Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Financiación para el Desarrollo y la 2ª Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, que tendrán lugar en 2025.
- Apoye una **agenda transformadora para la igualdad de género** y en contra de la discriminación y la violencia, reforzando los derechos y la igualdad de oportunidades, incluidos los de las personas y grupos en situación de vulnerabilidad, y combatiendo cualquier forma de discriminación en el trabajo y en la sociedad, como la discriminación contra las personas refugiadas y los trabajadores migrantes.
- Asuma **compromisos claros para financiar los ODS**; en particular aquellos que son estratégicos para lograr la igualdad, como trabajo decente, educación, salud, infraestructura y cuidados, entre otros.
- Haga un llamado a implementar una **reforma de la arquitectura financiera internacional** para que sea verdaderamente democrática y permita revertir las crecientes brechas de desigualdad entre regiones y países.

La oportunidad de un futuro sostenible, para las personas y el planeta, solo será posible con un multilateralismo que tenga la ambición y la audacia necesarias para llevar adelante transformaciones estructurales radicales, enraizadas en la defensa irrestricta de los derechos humanos, la solidaridad, la justicia social y los valores democráticos. La garantía de un trabajo decente para todas las personas es una condición necesaria para que tal proceso sea posible.

# **5. ANEXO 1: prioridades sindicales sobre los ODS que examinará el FPAN de 2025**

### ODS 3

- Garantizar el acceso universal a una **atención sanitaria pública de calidad**.
- Aumentar la inversión pública en la creación de **empleos decentes en el sector de la salud y los cuidados**.
- Cumplir con los Convenios 155 y 187 de la OIT, que consagran el derecho fundamental a **entornos laborales dignos, saludables y seguros**.
- Aumentar la inversión pública en **investigación en salud** y promover el **control público de los medicamentos** y tratamientos esenciales.
- Reconocer que el **trabajo de cuidados no remunerado es un derecho humano** y un bien público esencial para el bienestar económico y social.

### ODS 5

- Promover la igualdad de género como componente esencial de la **justicia social, la democracia y la paz**.
- Garantizar el respeto de los **principios y derechos fundamentales en el trabajo** de la OIT para todas las mujeres.
- Establecer sistemas de **protección social** universales y transformadores desde una perspectiva de género.
- Fomentar la creación de **empleos decentes** para las mujeres, especialmente mediante inversiones en sistemas integrales de cuidados.
- Implementar políticas que aseguren la **igualdad salarial** por trabajo de igual valor.
- Ratificar y aplicar de manera efectiva el **Convenio 190 de la OIT** para erradicar la violencia y el acoso por razón de género.

### ODS 8

- Invertir en la creación de 575 millones de **empleos decentes y respetuosos con el clima** de aquí a 2030, a través del diálogo social.
- Aplicar la Recomendación 204 de la OIT que pide a los Gobiernos el establecimiento de marcos políticos integrados que permitan la **formalización** de al menos mil millones de trabajadores y trabajadoras informales de aquí a 2030.
- Establecer por ley **salarios mínimos vitales**, junto con el diálogo social y la negociación colectiva, como herramientas esenciales para combatir la pobreza y reducir las desigualdades.
- Invertir en programas de **reciclaje y perfeccionamiento profesional** para preparar a las personas trabajadoras ante las transiciones digital y climática justas.
- Eliminar todas las formas de **explotación y abuso** en el ámbito laboral.
- Apoyar el proceso tripartito de establecimiento de normas de la OIT para proteger los derechos de quienes trabajan en la **economía de plataformas**.

### ODS 14

- Invertir en empleos **decentes y respetuosos con el clima** que garanticen el equilibrio entre el crecimiento económico sostenible y la resiliencia de los océanos.
- Garantizar salarios justos, protecciones sociales y formalización para las personas que trabajan en plataformas digitales de los sectores del turismo, la pesca y otros sectores relacionados.
- Fortalecer el **diálogo social** y promover una **transición justa** en el sector pesquero.

### ODS 17

- Reforzar el papel del **diálogo social** como herramienta esencial para impulsar la implementación de los ODS.
- Apoyar una reforma estructural de la **arquitectura financiera internacional** en la 4ª Conferencia Internacional sobre Financiación para el Desarrollo.
- Invertir en **datos** de calidad que propicien la adopción de decisiones políticas bien fundadas y eficaces.

