



Organización
Internacional
del Trabajo



► Posibles efectos de la COVID-19 en la consecución del ODS 8

Encuesta de opinión sindical
OIT-ACTRAV

► Posibles efectos de la COVID-19 en la consecución del ODS 8

Encuesta de opinión sindical
OIT-ACTRAV

Febrero 2021

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

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

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

*Posibles efectos de la COVID-19 en la consecución del ODS 8
Encuesta de opinión sindical*

ISBN: 9789220338339 (Versión impresa)
9789220338346 (Web PDF)

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

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

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

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

Diseño y composición por el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín – Italia

Foto de la portada: © OIT

Índice

Prefacio.....	v
Agradecimientos.....	vii
Resumen.....	viii
Lista de abreviaturas.....	xi
1. Introducción.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Objetivos.....	4
2. Metodología.....	6
2.1 Encuesta sobre efectos y oportunidades de la COVID-19.....	7
2.2 Entrevistas a encuestados clave.....	8
2.3 Preparación del informe y fuentes secundarias.....	8
3. Perfil de los encuestados.....	9
3.1 Perfil de los encuestados.....	10
3.1.1 Cobertura geográfica de la encuesta online.....	10
3.1.2 Nivel organizacional de los participantes.....	11
3.2 Perfil de encuestados clave entrevistados.....	11
4. Los efectos de la COVID-19 en el Objetivo 8.....	12
4.1 Los posibles efectos de la COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8.....	13
4.2 Los posibles efectos de la COVID-19 en el trabajo que realizan las organizaciones en torno a los ODS.....	17
4.3 Posibles efectos de la COVID-19 en cuatro metas y dos indicadores del Objetivo 8... 18	18
4.3.1 Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente	19
4.3.2 Indicador 8.5.1: Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.....	20
4.3.3 Indicador 8.5.2: Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.....	22
4.3.4 Meta 8.6: Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación de aquí a 2020.....	24
4.3.5 Meta 8.7: Erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil de aquí a 2025.....	26
4.3.6 Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.....	28

5. Posibles efectos de la pandemia de COVID-19 en los distintos pilares del trabajo decente	30
5.1 El Programa de Trabajo Decente	31
5.1.1 Creación de empleo.....	31
5.1.2 Derechos en el trabajo.....	33
5.1.3 Protección social.....	35
5.1.4 Diálogo social.....	37
5.2 Desafíos de transformación hacia los ODS	38
6. Conclusiones y recomendaciones	41
6.1 Conclusiones	42
6.2 Recomendaciones	43
6.2.1 Aplicación del Objetivo 8.....	43
6.2.2 Metas e indicadores del Objetivo 8.....	44
6.2.3 Programa de Trabajo Decente.....	45
Anexo 1: Cuestionario	47

Lista de figuras

Figura 1 Región de origen de los encuestados.....	10
Figura 2 Nivel de organización sindical.....	11
Figura 3 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8.....	13
Figura 4 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la labor sindical relacionada con los ODS.....	18
Figura 5 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.5.....	19
Figura 6 Percepción de los efectos de la COVID-19 en el indicador 8.5.1.....	21
Figura 7 Percepción de los efectos de la COVID-19 en el indicador 8.5.2.....	23
Figura 8 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.6.....	25
Figura 9 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.7.....	27
Figura 10 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.8.....	28
Figura 11 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la creación de empleo.....	33
Figura 12 Percepción de los efectos de la COVID-19 en los derechos en el trabajo.....	35
Figura 13 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la protección social.....	35
Figura 14 Percepción de los efectos de la COVID-19 en el diálogo social.....	37
Figura 15 Mayores desafíos de transformación clasificados por región.....	39

Lista de cuadros

Cuadro 1 Lista de partes interesadas y número de personas entrevistadas.....	11
---	----

Prefacio

En la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el órgano ejecutivo de la OIT adoptó la *Declaración del centenario para el Futuro del Trabajo* como principio rector de la labor de la organización para los próximos cien años. La Declaración recalca la importancia del multilateralismo y la necesidad de que la OIT, en el desempeño de su función, vele por la coherencia de las políticas dentro del sistema multilateral. Lamentablemente, pocos meses después de adoptarse la Declaración estalló la pandemia causada por el nuevo coronavirus, arrastrando al mundo entero hacia una crisis insólita en nuestra historia reciente.

En su calidad de organismo de las Naciones Unidas encargado de establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres, la OIT ha reconocido que esta crisis tiene rostro humano y que, por lo tanto, exige respuestas políticas y pragmáticas centradas en las personas. A este respecto, la OIT ofrece recomendaciones exhaustivas e integradas sobre las esferas fundamentales de acción política que deben formar parte de esa respuesta.

En este sentido, las normas internacionales del trabajo, junto con el Programa de Trabajo Decente y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, constituyen una base sólida que sustenta los esfuerzos a nivel nacional para “reconstruir mejor”. El diálogo social debe seguir siendo un aspecto central de la formulación de políticas durante la crisis, recurriendo también al uso de la tecnología para que los interlocutores sociales puedan participar y permanecer conectados durante toda la crisis. Para una recuperación que no deje a nadie atrás, son primordiales la solidaridad y la cooperación a nivel mundial, entre naciones, regiones y organizaciones, incluso a nivel de las organizaciones de trabajadores.

La década de acción para cumplir con los objetivos de desarrollo mundial comenzó con mal pie debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, aunque el panorama es más bien sombrío, cabe esperar cierto beneficio para el conjunto de la Agenda para el Desarrollo Sostenible. Por lo tanto, la tarea de ACTRAV en esta pandemia es trabajar con el resto de la OIT y con los mandantes para fomentar el marco de políticas de la OIT para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19, así como promover el enfoque general de sistema de las Naciones Unidas para dar una respuesta socioeconómica inmediata a la COVID-19.

Para poder ofrecer a las organizaciones sindicales un apoyo adecuado, necesitábamos comprender sus opiniones, experiencias y perspectivas sobre los efectos, negativos y positivos, que puede tener la pandemia de COVID-19 en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, más concretamente, en relación con el Objetivo 8. En este contexto, ACTRAV encargó una evaluación de referencia basada en la opinión de responsables y tecnócratas sindicales de todo el mundo, cuyos resultados se exponen en el presente

informe. Los resultados, conclusiones y recomendaciones nos dan una valiosa idea acerca de cómo se percibe el panorama y los desafíos que plantea la COVID-19 en relación con la Agenda 2030. Asimismo, nos proporciona una base muy necesaria para seguir apoyando las iniciativas sindicales en el marco de la Agenda 2030 a todos los niveles.

ACTRAV agradece a la CSI y, más concretamente, a la Red Sindical de Cooperación para el Desarrollo (RSCD), el apoyo ofrecido durante el proceso de la encuesta. Asimismo, agradecemos sinceramente a todos los funcionarios y tecnócratas sindicales de todas las regiones que accedieron a participar.

Quisiera expresar mi reconocimiento por los grandes esfuerzos que ha realizado el equipo multilateral de ACTRAV, Hilma Mote, Ariel Castro y Grayson Koyi, para conceptualizar, coordinar y finalizar este trabajo. Mi agradecimiento también a Anne Gasparini de ACTRAV por proporcionar el tan necesario apoyo administrativo a lo largo del proyecto. Hacemos llegar nuestra gratitud a Diana Quiroz y Eline Achterberg del instituto de investigación y asesoramiento Profundo por su excelente trabajo y colaboración en este encargo.

Nos complace presentar este informe a todos los mandantes de la OIT, especialmente a los sindicatos. Esperamos que nuestros resultados, conclusiones y recomendaciones proporcionen una base útil que estimule las aportaciones y la reflexión en torno a las políticas sindicales relacionadas con la COVID-19 y la Agenda 2030 a nivel nacional, regional y mundial.

Maria Helena André
Directora de la Oficina de Actividades
para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT

Agradecimientos

El presente informe ha sido elaborado por el equipo de investigación de Profundo, formado por Diana Quiroz y Eline Achterberg, con la contribución de Linnea Wikström. La conceptualización del trabajo, incluida la elaboración de la nota conceptual y los instrumentos de recopilación de datos, han estado a cargo de Hilma Mote y Ariel Castro, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT. La coordinación general ha sido realizada por Hilma Mote con el apoyo de Anne Gasparini. Nuestro agradecimiento también a Grayson Koyi por sus inestimables comentarios sobre el informe.

El acceso a los encuestados dependía en gran medida del apoyo de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) de la CSI. Por lo tanto, aprovechamos esta oportunidad para transmitir nuestro agradecimiento a Paola Simonetti y Diego González, ambos de la CSI, por su ayuda. También damos las gracias a todos los miembros de las organizaciones sindicales regionales, demasiado numerosos para citarlos aquí, que han posibilitado nuestro trabajo.

Hacemos extensivo nuestro agradecimiento a todos los funcionarios regionales de ACTRAV y a los colegas de campo por el apoyo prestado a los investigadores.

Nuestro agradecimiento también a todos los colegas que han posibilitado la edición, producción y publicación de este informe, entre ellos a Mamadou Souare y Anita Hertereau de ACTRAV.

La fotografía de la portada: “Vendedor de verduras en el mercado, Manila” es cortesía de la oficina de la OIT de Asia y el Pacífico (licencia CC BY-NC-ND 2.0).

Resumen

El presente informe presenta las conclusiones obtenidas a partir de una encuesta mundial sobre los posibles efectos de la COVID-19 en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. La encuesta se centró en el Objetivo 8, en concreto en cuatro metas y dos indicadores que están bajo la custodia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- ▶ Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
 - Indicador 8.5.1. Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.
 - Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.
- ▶ Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- ▶ Meta 8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- ▶ Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

La encuesta mundial se realizó por encargo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT bajo la dirección de Profundo B.V., con los siguientes objetivos: establecer datos de referencia fiables que puedan guiar la labor de ACTRAV sobre la Agenda 2030 y servir de base para el trabajo que realiza en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la COVID-19; obtener una primera medida de la evaluación que hacen los sindicatos sobre los efectos positivos y negativos de la COVID-19 en los ODS, concretamente en las metas e indicadores del Objetivo 8; y recabar información que permita a ACTRAV llevar a cabo, de forma apropiada y oportuna, campañas de mensajes y promoción acerca del papel de los sindicatos en el logro del Objetivo 8 durante y después de la pandemia de COVID-19.

El informe basó sus conclusiones y recomendaciones en una combinación de datos primarios y secundarios. A través de una encuesta online recogió las opiniones de 130 dirigentes sindicales de Asia y el Pacífico (41 encuestados), África Subsahariana (39), Europa (24), las Américas (17) y Oriente Medio y África del Norte (9). Además, se entrevistó a once dirigentes sindicales a nivel nacional, regional y mundial, incluidos técnicos sindicales (especialistas técnicos) y organizaciones de apoyo a los trabajadores, entre ellas instituciones académicas favorables a los trabajadores. Las opiniones de los encuestados se contrastaron con los datos obtenidos a partir de un examen de las fuentes publicadas.

Los resultados de referencia hablan de un panorama heterogéneo, con perspectivas positivas y negativas. En general, los encuestados, los informantes clave y las fuentes escritas coinciden en que el progreso orientado al Objetivo 8 ya iba con retraso antes del brote mundial. En este contexto, según los encuestados, la pandemia de COVID-19 relegaría la aplicación del Objetivo 8. Sin embargo, al mismo tiempo se dará prioridad a algunos aspectos como el hecho de garantizar un entorno de trabajo más seguro y estimular la creación de empleo. Ante esta situación, la mayoría de los dirigentes sindicales esperan que la labor que realizan sus organizaciones en torno a los ODS adquiera mayor importancia en el futuro.

De las perspectivas de los dirigentes sindicales sobre los efectos de la COVID-19 en las metas e indicadores del Objetivo 8 se desprende que la opinión generalizada acerca de la consecución de las metas e indicadores siguientes oscila entre un progreso moderado y un progreso escaso o nulo:

- ▶ Meta 8.5 (Empleo pleno y productivo y trabajo decente de aquí a 2030).
- ▶ Indicador 8.5.1 (Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad).
- ▶ Indicador 8.5.2 (Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad).
- ▶ Meta 8.8 (Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores).

Además, según los dirigentes sindicales, los progresos en la aplicación de la meta 8.6 (de aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación) avanzan poco o nada y se alcanzará menos de la mitad de las metas. Por otro lado, fueron más positivas las perspectivas de los encuestados sobre los logros alcanzados hasta la fecha en relación con la meta 8.7 (erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil de aquí a 2025).

En cuanto al Programa de Trabajo Decente, la opinión más extendida entre los dirigentes sindicales es que la crisis provocada por la pandemia de COVID-19 repercutirá positivamente en la creación de empleo. No obstante, frente a esta perspectiva existe también la opinión de que, a nivel mundial, los gobiernos se han centrado más en mantener a flote las grandes empresas que en proteger y crear empleos, en particular para los trabajadores vulnerables, como los de la economía informal y los migrantes. Asimismo, en opinión de los encuestados, la pandemia de COVID-19 tendrá un efecto positivo en la protección social y el diálogo social. Son dispares, en cambio, las expectativas de los encuestados sobre los derechos en el trabajo, si bien se inclinan hacia una visión más bien negativa.

Por último, los directivos sindicales de todo el mundo consideran que el empleo y los trabajos decentes son los dos mayores desafíos de transformación de cara a los ODS, excepto en la región de Oriente Medio y el África del Norte, donde urge más erradicar el trabajo infantil. Por el contrario, en todas las demás regiones, el trabajo infantil se

clasifica como el desafío menos problemático. Los encuestados de Europa y las Américas consideran que lo más apremiante es lidiar con la alta informalidad laboral, mientras que el desempleo de las mujeres y los jóvenes es la cuestión más crucial para los encuestados del África Subsahariana. Las desigualdades en materia de salarios e ingresos se clasificaron en segundo o tercer lugar en importancia en todas las regiones. También la protección social parece ser menos problemática en todas las regiones.

Tras examinar los datos secundarios y las respuestas de los sindicatos, las principales recomendaciones se centran principalmente en los siguientes aspectos:

- ▶ **Promoción de políticas:** Los sindicatos deben promover políticas orientadas a proteger los empleos existentes, crear nuevos empleos en la economía formal y promover el trabajo decente en la economía informal, asegurando al mismo tiempo que esas políticas no perjudiquen los derechos de los trabajadores y el trabajo decente.
- ▶ **Campañas:** Elaborar y ejecutar campañas para abordar los déficits de trabajo decente en la economía informal, así como para ampliar la protección social para todos, incluidos los trabajadores de la economía informal.
- ▶ **Diálogo social:** Los sindicatos deben asegurarse de ser consultados y participar activamente en la configuración de la respuesta a la COVID-19, destacando los principios fundamentales del Objetivo 8, la promoción del empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.
- ▶ **Desarrollo de capacidad:** Desarrollar las capacidades para una transformación interna de los sindicatos a efectos de una mejor recuperación y resiliencia.

ACTRAV trabajará codo a codo con las organizaciones de trabajadores y el resto de la Oficina de la OIT en la sede, así como a nivel regional y nacional para:

- ▶ Promover entre los gobiernos nacionales que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores sean consultados y participen activamente en la configuración de la respuesta a la COVID-19.
- ▶ Aconsejar a los gobiernos que redoblen sus esfuerzos para proteger los empleos existentes y crear empleos nuevos en la economía formal, asegurándose al mismo tiempo de que esas políticas no repercutan negativamente en los derechos de los trabajadores y el trabajo decente, especialmente en los sectores más afectados por la COVID-19.
- ▶ Defender la promoción de políticas presupuestarias que permiten preservar el empleo, promover los derechos en el trabajo y garantizar la protección social de todos los trabajadores, prestando especial atención a los grupos vulnerables que se ven más afectados por la crisis, como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes.
- ▶ Alentar y orientar a los gobiernos para que creen un entorno propicio para el diálogo social en el que los interlocutores sociales puedan compartir sus experiencias y expresar libremente sus necesidades, a fin de hacer frente a los efectos sociales y económicos de la pandemia.

Las recomendaciones, de forma más detallada por indicador y pilar de trabajo, quedan recogidas en el capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones.

Lista de abreviaturas

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores
CBA	Convenio Colectivo
CSI	Confederación Sindical Internacional
EPP	Equipo de Protección Personal
FSI	Federación Sindical Internacional
ISP	Internacional de Servicios Públicos
MENA	Oriente Medio y Norte de África
NEET	Jóvenes que no trabajan, ni estudian ni reciben formación (jóvenes “ni-ni”)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
RCDS	Red de Cooperación para el Desarrollo de los Sindicatos
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
WTUF	Federación Sindical Mundial



© OTT / KB Mphoto

1. Introducción

La pandemia de COVID-19 está afectando gravemente al mundo del trabajo. A menos de un año desde que diera comienzo la pandemia, el mundo ha entrado en una crisis sin precedentes. Sus repercusiones sanitarias, económicas y sociales amenazan los medios de vida a largo plazo de un número considerable de trabajadores de todo el mundo. Según la OIT, el impacto de la pandemia sobre el empleo mundial será devastador, con una pérdida de empleos a tiempo completo de hasta 400 millones, más otros 340 millones que podrían perderse para finales de 2020.¹ Desde la perspectiva de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la pandemia plantea enormes dificultades de cara a la consecución del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El presente estudio se propone establecer una base para anticipar estas repercusiones, así como posibles oportunidades, y actuar en consecuencia.

1.1 Antecedentes

La Agenda de Desarrollo post 2015 fue un proceso dirigido por las Naciones Unidas de 2012 a 2015 para definir el futuro marco de desarrollo mundial que llevaría a alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se establecieron para sustituir a los ODM más allá de 2015. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible constituyen el núcleo de la Agenda para el Desarrollo Sostenible propuesta para 2030 y presentan de forma concreta los medios para alcanzar los objetivos en el plazo previsto.²

Los ODS incluyen 17 objetivos que abarcan el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente para lograr un desarrollo sostenible que satisfaga las necesidades actuales y garantice la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.³ Para cada uno de los 17 ODS, la comunidad internacional ha marcado numerosas metas que son cruciales para alcanzar los objetivos de aquí a 2030. Cada una de estas metas tiene uno o más indicadores con una métrica cuantificable para medir el progreso alcanzado en dirección a las metas y los objetivos generales.⁴

¹ *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf [consultado en julio de 2020].

² *El trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible: Una guía sobre los indicadores del mercado laboral de los ODS*, OIT, 2018, <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Guidebook-SDG-En.pdf> [consultado en julio de 2020].

³ *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, s.f., <https://sdgs.un.org/> [consultado en junio de 2020].

⁴ *Marco de indicadores mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, UNSD, s.f., https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf [consultado en julio de 2020].

Mientras que los ODM tenían 60 indicadores relativamente sencillos que utilizaban los conjuntos de datos y metodologías existentes, los 232 indicadores de los ODS tienen un alcance mucho más amplio, son más detallados y a menudo se basan en métricas innovadoras y en datos desglosados para los que no se han establecido universalmente metodologías.⁵ Esto brinda la oportunidad de reunir datos más precisos y mejor focalizados utilizando nuevos métodos, pero también implica un nivel mucho más alto de complejidad y la necesidad de nuevas metodologías para hacer un seguimiento de los progresos hacia el desarrollo sostenible.

La ONU asignó una función de custodia a algunos de sus organismos o a una organización internacional para cada uno de estos indicadores. Estos organismos custodios son responsables de medir y dar cuenta a nivel mundial de sus respectivos indicadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en calidad de organismo de las Naciones Unidas encargado de promover la justicia social y económica mediante las normas laborales, tiene bajo custodia 17 indicadores (11 en custodia única, tres en conjunto con otras agencias y tres como asociado), en particular los relacionados con el trabajo decente como parte del Objetivo 8, el cual tiene por objeto promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.⁶

A pesar de algunos progresos significativos, el Objetivo 8 no iba bien encaminado para su consecución en 2030 incluso ya antes de que surgiera la pandemia de COVID-19. Si bien hay diferencias importantes entre países y en el interior de ellos, los niveles de desempleo son demasiado altos, la brecha salarial entre géneros persiste y los jóvenes y las personas con discapacidad siguen teniendo grandes dificultades para encontrar un trabajo decente.⁷ La OIT ya había resuelto que sería necesario redoblar esfuerzos para alcanzar los objetivos. Sin embargo, la propagación mundial del coronavirus a comienzos de 2020 y la consiguiente crisis social y económica han hecho sumamente difícil soslayar los efectos del desarrollo de la situación.

La pandemia suscita preocupación con respecto a los trabajadores vulnerables que se ven más afectados por la crisis sanitaria y sus consecuencias económicas. Según el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, “las graves consecuencias socioeconómicas de la pandemia de la COVID-19 supondrán un aumento probable de la lacra de la esclavitud moderna, la cual ya afectaba a más de 40 millones de personas antes de la pandemia global”, así como a los niños que ahora se enfrentan a “un riesgo aún mayor de exposición a las peores formas de trabajo infantil.”⁸

⁵ *El trabajo decente y objetivos de desarrollo sostenible: Una guía sobre los indicadores del mercado laboral para los ODS*, OIT, 2018, <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Guidebook-SDG-En.pdf> [consultado en agosto de 2020].

⁶ Ibid.

⁷ *Hora de actuar para conseguir el ODS 8: Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental*, OIT, 2019, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741018/lang-es/index.htm [consultado en junio de 2020].

⁸ *Experto en derechos de las Naciones Unidas insta a los países a redoblar sus esfuerzos contra la esclavitud y proteger a los más vulnerables durante la COVID-19*, ACNUDH, 5 de mayo de 2020, <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25863&LangID=S> [consultado en agosto de 2020].

El Relator Especial de las Naciones Unidas subrayó además que si bien son miles de millones los trabajadores afectados por la pandemia de COVID-19, “el impacto ha sido mucho más acusado para los trabajadores de la economía informal, así como para los jornaleros, los trabajadores temporales y todos aquellos que no tienen cobertura de protección social”, grupos todos ellos con una mayor representación de mujeres y migrantes. De un total de 2000 millones de trabajadores de la economía informal a nivel mundial, las estimaciones señalan que casi 1600 millones se ven considerablemente afectados por las medidas de confinamiento y/o trabajan en alguno de los sectores más golpeados.⁹

Asimismo, los trabajadores migrantes se ven afectados por despidos y prácticas de contratación injustas. Para encontrar empleo en el extranjero, los migrantes a menudo tienen que pagar altas tasas de contratación para conseguir trabajos mal remunerados, lo que los deja en una situación de endeudamiento por dos años antes de empezar a ganar un salario digno que les permita mantenerse a sí mismos y a sus familias. La actual crisis de COVID-19 ha truncado abruptamente el empleo de millones de migrantes en todo el mundo, muchos de los cuales están endeudados con agentes, subagentes, familiares o pequeños prestamistas en sus países de origen.¹⁰

Las mujeres de la economía formal también se ven profundamente afectadas. A diferencia de otras crisis económicas, que suelen caracterizarse por los despidos, en particular en los sectores dominados por los hombres, las crisis derivadas de enfermedades contagiosas tienden a afectar mayormente a sectores de servicios feminizados, como la hostelería, el turismo, el comercio al por menor¹¹ y el trabajo doméstico. La OIT calcula que 527 millones de mujeres (41 por ciento del empleo femenino total) están empleadas en los sectores con mayor riesgo de pérdida de empleo, entre los que se encuentran la hostelería y la restauración, las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas, la industria manufacturera y el comercio al por mayor y al por menor. Además, muchas mujeres en estos sectores de alto riesgo son trabajadoras independientes o propietarias de microempresas o pequeñas empresas. A esto hay que añadir 740 millones de mujeres que trabajan en la economía informal.¹² Los confinamientos y los toques de queda, así como el acceso limitado a la atención sanitaria o la protección de la maternidad no han hecho sino empeorar la situación económica y social de estas mujeres. Impulsadas por la necesidad de mantener a sus familias, muchas mujeres que trabajan por cuenta propia o en la economía informal siguen trabajando pese a no tener medidas sanitarias adecuadas, lo que las expone a un

⁹ *Impact of lockdown measures on the informal economy. A summary*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743534.pdf [consultado en julio de 2020].

¹⁰ *Decent Work for Migrant Workers at All Times: Implement Zero Fees and Employer Pays Model for Recruitment of Migrant Workers*, MFAsia, 2019, <http://mfasia.org/decent-work-for-migrant-workers-at-all-times-implement-zero-fees-and-employer-pays-model-for-recruitment-of-migrant-workers/> [consultado en junio de 2020].

¹¹ *La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_749248.pdf [consultado en junio de 2020].

¹² *Ibid.*

mayor riesgo de contraer el virus. La falta de acceso a equipo de protección personal agrava aún más esos riesgos.¹³

Ante esta situación, la OIT ha recomendado proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo:¹⁴

- ▶ Reforzar las medidas de SST.
- ▶ Adaptar las modalidades de trabajo.
- ▶ Prevenir la discriminación y la exclusión.
- ▶ Permitir el acceso a la sanidad para todos.
- ▶ Ampliar el recurso a una licencia remunerada.

La OIT ha pedido, además, recurrir al diálogo social para encontrar soluciones:¹⁵

- ▶ Fortalecer la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y trabajadores.
- ▶ Fortalecer la capacidad de los gobiernos.
- ▶ Fortalecer el diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y procesos de relaciones laborales.

No obstante, dada la evolución actual de la salud pública y la economía, sigue habiendo ambigüedad sobre cómo afectará la crisis al trabajo decente y la consecución del Objetivo 8. Si bien hay indicios de que la crisis también ha propulsado algunos acontecimientos positivos, como el reconocimiento de los trabajadores esenciales y el fortalecimiento de los planes de protección social, es evidente que en otras esferas se requerirá un esfuerzo sostenido y acelerado a todos los niveles para alcanzar las metas previstas para 2030. Los efectos de la pandemia de COVID-19 difieren enormemente entre los países y las industrias y entre los grupos de trabajadores. Por lo tanto, toda estrategia debe incorporar las voces de los representantes de los trabajadores sobre la forma de resguardar el progreso orientado al trabajo decente para todos.

1.2 Objetivos

Habida cuenta de su mandato y en consonancia con las prioridades de la OIT para el bienio 2020-2021, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT consideró

¹³ *The invisible coronavirus makes systemic gender inequalities and injustices visible*, Liane Schalatek, 30 de abril de 2020, <https://us.boell.org/en/2020/04/30/invisible-coronavirus-makes-systemic-gender-inequalities-and-injustices-visible> [consultado en junio de 2020].

¹⁴ *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf [consultado en junio de 2020].

¹⁵ *Marco de políticas para mitigar el impacto económico y social de la crisis causada por la COVID-19*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_751916.pdf [consultado en julio de 2020].

necesario recabar las opiniones de los sindicatos sobre los posibles efectos de la COVID-19 en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, con un triple objetivo:

1. Establecer datos de referencia fiables que puedan guiar la labor de ACTRAV sobre la Agenda 2030 y servir de base para el trabajo que realiza en relación con los ODS y la COVID-19.
2. Obtener una primera medida de la evaluación que hacen los sindicatos sobre los efectos positivos y negativos de la COVID-19 en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), concretamente en las metas e indicadores del Objetivo 8.
3. Recabar información que permita a ACTRAV llevar a cabo, de forma apropiada y oportuna, campañas de mensajes y promoción acerca del papel de los sindicatos en el logro del Objetivo 8 durante y después de la pandemia de COVID-19.

La encuesta se centró en el Objetivo 8, en particular en cuatro metas y dos indicadores que están bajo custodia de la OIT:

- ▶ Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
 - Indicador 8.5.1. Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.
 - Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.
- ▶ Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- ▶ Meta 8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- ▶ Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Como resultado, se pretende reforzar la labor de ACTRAV en relación con la Agenda 2030, y más aún, revisar la estrategia en consonancia con los desafíos y oportunidades derivados de la COVID-19, de manera que la Oficina pueda asesorar y responder mejor a las demandas del colectivo sindical a nivel nacional, regional y mundial.



© OIT / M. Crozet

2. Metodología

El presente estudio de referencia ha sido diseñado para ver cómo valoran actualmente los sindicatos los efectos negativos, y los potencialmente positivos, que puede tener la pandemia de COVID-19 en la consecución del Objetivo 8. El estudio utiliza una combinación de fuentes primarias y secundarias. En el caso de las fuentes primarias, se recabaron datos mediante una encuesta online y entrevistas con informantes clave. Los datos secundarios se han obtenido del examen de las fuentes publicadas y disponibles.

2.1 Encuesta sobre efectos y oportunidades de la COVID-19

ACTRAV realizó una encuesta de opinión que apuntaba a recabar las opiniones de los dirigentes sindicales a nivel nacional, regional y mundial sobre los posibles efectos, los retos y las oportunidades de la pandemia de COVID-19 en la consecución del Objetivo 8. Se invitó a 305 dirigentes sindicales de cinco regiones a que respondieran a la encuesta. Los datos de contacto de esos dirigentes sindicales se obtuvieron a través de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) de la Confederación Sindical Internacional (CSI), así como del personal de ACTRAV en la sede y sobre el terreno. La OIT es el único organismo de las Naciones Unidas en el que las decisiones se adoptan sobre una base tripartita con la participación equitativa de gobiernos, empleadores y trabajadores.¹⁶ En el seno de esta estructura, la CSI es la Secretaría del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT,¹⁷ que es el órgano ejecutivo de la OIT.¹⁸ Esto, sumado al hecho de que la CSI representa a más de 200 millones de trabajadores de 332 organizaciones afiliadas en 163 países y territorios¹⁹ nos daba la certeza de llegar de forma amplia a las organizaciones sindicales del mundo entero que trabajan en torno al Objetivo 8.

La encuesta se realizó utilizando el software online SurveyMonkey y consistió en seis preguntas de opción múltiple. Para llegar a entender mejor las respuestas de los informantes, se dejó un espacio en blanco después de cada pregunta para que pudieran desarrollar la respuesta. La encuesta se distribuyó a los participantes por un período de 30 días. Cada participante tenía la opción de responder a la encuesta en inglés, francés, ruso, árabe o español.

¹⁶ *Acerca de la OIT*, OIT, s.f., <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm> [consultado en julio de 2020].

¹⁷ *Secretaría del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración*, OIT, s.f., https://www.ilo.org/actrav/about/WCMS_DOC_ATR_ABO_WGS_ES/lang-es/index.htm [consultado en julio de 2020].

¹⁸ *Cómo funciona la OIT*, OIT, s.f., <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm> [consultado en julio de 2020].

¹⁹ *Lista de organizaciones afiliadas*, CSI, 2019, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/list_of_affiliates_nov_2019.pdf [consultado en julio de 2020].

2.2 Entrevistas a encuestados clave

Además de la encuesta, se realizaron entrevistas específicas a técnicos sindicales, representantes de federaciones sindicales internacionales y organizaciones de apoyo a los trabajadores, incluidos los círculos académicos favorables a los trabajadores, tanto a nivel regional como mundial. Las entrevistas se realizaron siguiendo preguntas semiestructuradas y se centraron en los posibles efectos, retos y oportunidades de la pandemia de COVID-19 en la consecución del Objetivo 8. En total, se realizaron 11 entrevistas con una duración media de 25 minutos.

2.3 Preparación del informe y fuentes secundarias

Este informe presenta la información recopilada a partir de fuentes de primera mano, pero también se ha realizado un amplio examen de fuentes secundarias a efectos de contextualizar las respuestas recibidas a través de la encuesta y de los informantes clave. A partir de estas fuentes de información, el instituto de investigación y asesoramiento Profundo preparó un informe donde se señalan las principales áreas que posiblemente se verán más afectadas por la COVID-19, así como las principales oportunidades para los sindicatos de hacer una labor de presión.



3. Perfil de los encuestados

Esta sección presenta el perfil de los distintos dirigentes sindicales y encuestados clave que participaron en el estudio.

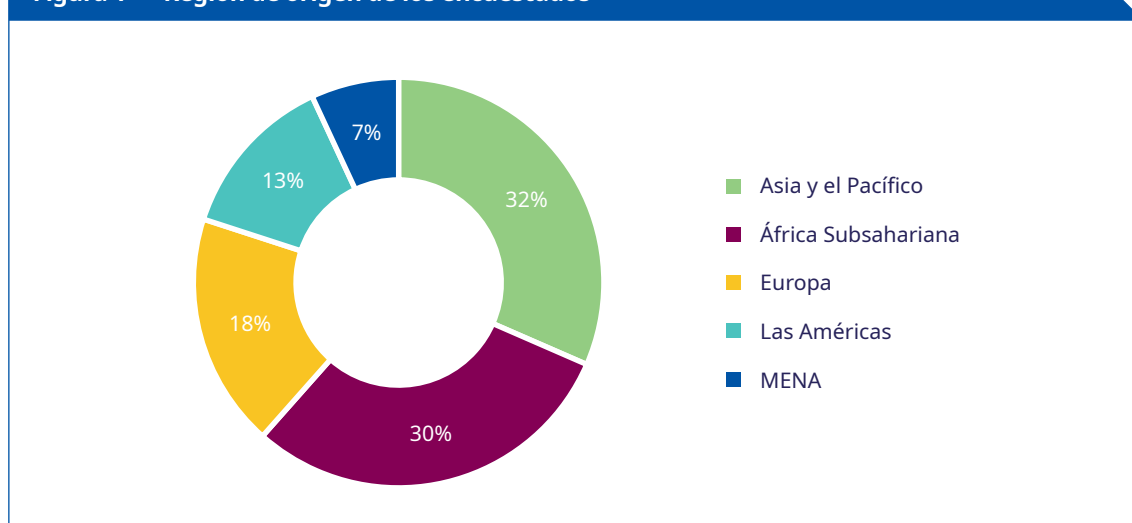
3.1 Perfil de los encuestados

El objetivo de este estudio consistía en comprender con detalle las repercusiones de la COVID-19 en el Objetivo 8 a partir de las experiencias de los dirigentes sindicales de todo el mundo. Pese a reconocer la importancia de que haya un número equilibrado de hombres y mujeres en el grupo de respuesta para obtener resultados con una perspectiva de género, esto no fue posible dada la naturaleza del liderazgo sindical, preeminentemente masculino. No obstante, la muestra puede considerarse representativa en el sentido de que se aproxima a la distribución de género que se da en la fuerza de trabajo representada por los dirigentes sindicales y/o los tecnócratas. Aparte del país de origen y el nivel de organización de los sindicatos, en el presente estudio no se recogieron datos demográficos adicionales de sus encuestados.

3.1.1 Cobertura geográfica de la encuesta online

En total, 130 dirigentes sindicales completaron la encuesta online. Sus respuestas se organizaron sobre la base del geoesquema de la CSI, que agrupa a las organizaciones sindicales nacionales en cinco regiones.²⁰ La tasa de respuesta más alta provino de Asia y el Pacífico (41 informantes), seguida del África Subsahariana (39), Europa (24), las Américas (17) y Oriente Medio y África del Norte (9) (Figura 1).

Figura 1 Región de origen de los encuestados



²⁰ Acerca de nosotros, CSI, s.f., <https://www.ituc-csi.org/about-us> [consultado en agosto de 2020].

3.1.2 Nivel organizacional de los participantes

De los 130 dirigentes sindicales que respondieron a la encuesta online, 113 trabajaban a nivel nacional, cinco a nivel internacional, cuatro a nivel regional y dos a nivel subregional. Entre los informantes, hubo 6 que no revelaron el nivel de organización de su sindicato (Figura 2).



3.2 Perfil de encuestados clave entrevistados

El perfil de los encuestados clave entrevistados para el estudio figura en el siguiente cuadro.

Cuadro 1 Lista de partes interesadas y número de personas entrevistadas

Partes interesadas (sector/región)	Hombres	Mujeres	Total
FSI (Agricultura y Alimentación)		2	2
FSI (Construcción)	1		1
FSI (Salud)	1		1
CSI (África)	1	1	2
CSI (Asia y el Pacífico)	2		2
CSI (Américas)	1		
Organizaciones de apoyo a los trabajadores (Américas y África Subsahariana)	1	1	2
Total	7	4	11



© OTT / KB Mpotu

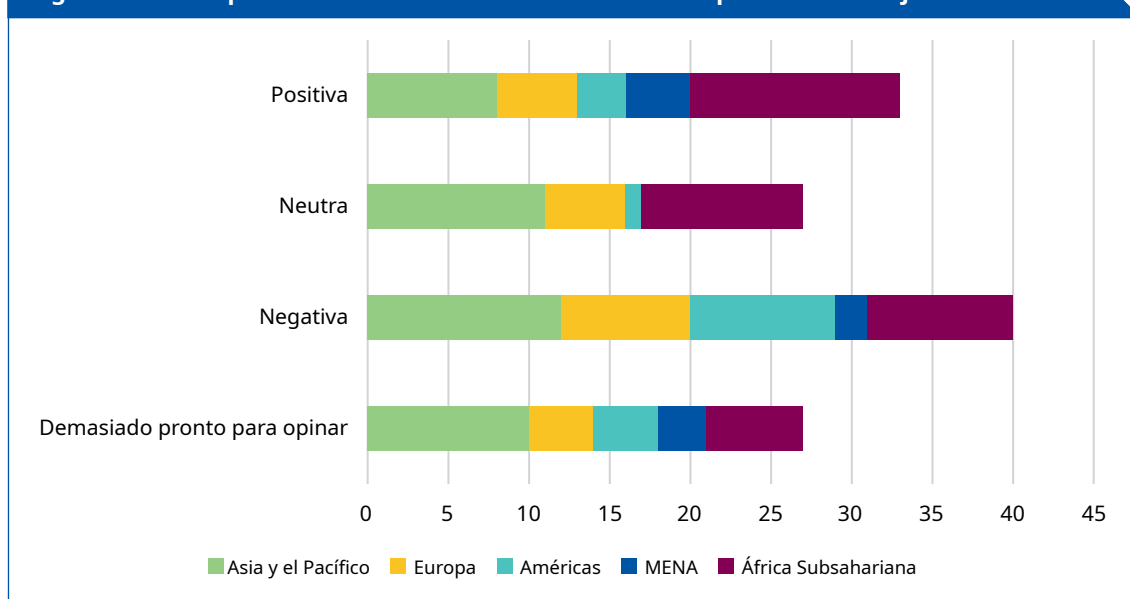
4. Los efectos de la COVID-19 en el Objetivo 8

En esta sección se recoge la percepción que tienen dirigentes sindicales de todo el mundo de los efectos que podría tener la COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8 en sus países, así como en su propia labor en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los pilares del trabajo decente. Se utilizó una escala con cinco posibilidades para evaluar el progreso de cuatro metas y dos indicadores del Objetivo: “por buen camino”, “más bien en marcha”, “más o menos adelante”, “no avanza mucho” y “no se está avanzando”.

4.1 Los posibles efectos de la COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8

El Objetivo 8 aspira a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Si bien se espera que todas las partes interesadas (gobiernos, sociedad civil, sector privado y otros) contribuyan a la realización de la Agenda 2030, es en última instancia responsabilidad de los países dirigir la aplicación y asegurar su éxito mediante el despliegue de sus propias políticas, planes y programas de desarrollo sostenible.²¹ Desde esta perspectiva se pidió a los dirigentes sindicales que opinaran sobre los posibles efectos de la pandemia de COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8 en sus países. La respuesta más recurrente fue que no se trataría de una prioridad en el futuro, seguida de quienes pensaban que se daría prioridad al mismo. Los encuestados contestaron, en igual proporción, que era demasiado pronto para opinar, o bien tenían una opinión neutra con respecto a los efectos de la COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8 en sus países (Figura 3).

Figura 3 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8



²¹ *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible*, ONU, s.f., <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> [consultado en agosto de 2020].

Las diversas opiniones de los dirigentes sindicales coinciden con las de los encuestados clave en el sentido de que, si bien la COVID-19 ha ralentizado aún más los aspectos del Objetivo 8 que ya iban con retraso, también hay margen para oportunidades. Entre los ejemplos de efectos positivos, los informantes destacaron la respuesta mundial para garantizar entornos de trabajo más seguros para los trabajadores esenciales, como los del sector de la salud.

Por otra parte, se han abordado de forma insuficiente la pérdida del empleo y algunos elementos de protección social (como las prestaciones de desempleo) y es probable que la inminente recesión económica mundial empeore la situación. Además, en los casos en que los trabajadores del sector público (especialmente los del sector de la salud y la educación) han sido los destinatarios del reconocimiento generalizado de la sociedad por su papel en la contención de la pandemia, su carga de trabajo se ha hecho considerablemente más pesada y, por lo general, no se ha abordado con políticas adecuadas. Esto, según los informantes, es de suma importancia dado el porcentaje de mujeres que trabajan en los sectores de la salud y la educación. Estas mujeres, además de tener que trabajar más horas, se enfrentan a un aumento de las responsabilidades no remuneradas relacionadas con la atención en sus hogares, también como resultado de las medidas relativas a la COVID-19.

Todos los encuestados coincidieron, además, en que son las perspectivas de los grupos vulnerables de trabajadores, como los trabajadores migrantes y los de la economía informal, las que se han visto más afectadas por la pandemia. Los trabajadores de la economía informal no pueden trabajar desde casa, con lo que se enfrentan a una única alternativa: “arriesgarse y morir de COVID-19 o morir de hambre”. A este respecto, la Organización de las Naciones Unidas estima que, a nivel mundial, los ingresos de los trabajadores de la economía informal han disminuido en un 60 por ciento en el primer mes de la crisis y hasta un 81 por ciento en algunas regiones.²² Asimismo, en muchos países los trabajadores migrantes son los más afectados por las restricciones relativas a la COVID-19, ya sea por “estar expuestos al contagio en alojamientos hacinados o porque se ven obligados a regresar a sus países de origen o no pueden viajar al país de acogida, perdiendo así los ingresos vitales.”

Varias fuentes coinciden en que, ya antes de la pandemia de COVID-19, el mundo no iba bien encaminado en relación a la aplicación de los ODS,²³ y que la crisis no hará sino agravar esta

²² *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*, ONU, 2020, https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf [consultado en septiembre de 2020].

²³ *Hora de actuar para conseguir el ODS 8. Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental*, OIT, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_741018.pdf [consultado en mayo de 2020]; *La década de acción para cumplir con los ODS: respuesta sindical en materia de políticas*, CSI, 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/sdg_decade_of_action_-_trade_union_policy_responses_es.pdf [consultado en agosto de 2020]; *¿Podemos lograr un trabajo decente para todos en 2030?*, OIT, s.f., <https://ilostat.ilo.org/es/can-we-achieve-decent-work-for-all-by-2030/> [consultado en mayo de 2020].

situación.²⁴ En este contexto, el 58 por ciento de los trabajadores sindicados considera que los empleadores en su país están respondiendo mal a las necesidades de los trabajadores (93 por ciento en las Américas),²⁵ lo que sugiere que los esfuerzos de los Estados para lograr un mejor trabajo durante la pandemia son insuficientes. Esto se ve respaldado por los llamamientos de las Naciones Unidas para proteger los empleos y los trabajadores en el contexto de la respuesta económica ante la COVID-19 y su recuperación.²⁶

Las Naciones Unidas han subrayado, además, que la pandemia “amenaza con producir retrocesos en los limitados avances logrados en materia de igualdad de género y con exacerbar la feminización de la pobreza, la vulnerabilidad a la violencia y la participación de las mujeres en pie de igualdad en la fuerza de trabajo”.²⁷ Las fuentes publicadas destacan también el aumento de los efectos sobre los trabajadores de sectores con problemas importantes, como la industria de la confección. Es muy probable que los trabajadores de esta industria se enfrenten a una pobreza extrema y a repercusiones en la salud debido a los problemas sistémicos del sector y a la percepción de salarios bajos que dejan a los trabajadores sin una red de seguridad económica cuando se enfrentan a una reducción del trabajo o al desempleo.²⁸

En cuanto a efectos positivos que podría tener la pandemia de COVID-19 en la aplicación del Objetivo 8, las fuentes escritas han destacado la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores cuyo empleo no requiere trabajar en un lugar determinado. El trabajo a distancia podría reducir el tiempo de desplazamiento de los trabajadores, aumentando así sus posibilidades de lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada. No obstante, esto concierne principalmente a los trabajadores de países con ingresos altos, en los que la seguridad y la conectividad de los datos no son un problema.²⁹ Además, es necesario elaborar políticas que garanticen adecuadamente la seguridad y la salud en el trabajo (SST) de los empleados que trabajan desde casa (en el recuadro que figura a continuación se contemplan otras consideraciones sobre el trabajo a distancia).

²⁴ COVID-19: Estimular la economía y el empleo. OIT: La pérdida de empleo se dispara, y casi la mitad de la población activa mundial podría llegar a perder los medios de vida, OIT, 29 de abril de 2020, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743056/lang--es/index.htm [consultado en mayo de 2020]; *Unemployment Rates March 2020*, OCDE, 2020, <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-05-2020.pdf> [consultado en mayo de 2020].

²⁵ *Encuesta Mundial de la CSI sobre el COVID-19*, CSI, 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_es.pdf [consultado en mayo de 2020].

²⁶ *Marco de la ONU para la respuesta socioeconómica inmediata ante el COVID-19*, ONU, 2020, https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf [consultado en agosto de 2020].

²⁷ *Responsabilidad compartida, solidaridad mundial: Responder ante las repercusiones socioeconómicas de la enfermedad por coronavirus de 2019*, ONU, 2020, https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/articlefile/eosg_covid-19_socioeconomic_report-2005791s.pdf [consultado en mayo de 2020].

²⁸ *Sedex Insights Report. COVID-19 Impacts on Businesses*, Sedex, 2020, <https://cdn.sedex.com/wp-content/uploads/2020/05/Sedex-Insights-Report-COVID-19-Impacts-on-Businesses.pdf> [consultado en mayo de 2020].

²⁹ *¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo*, Noticias ONU, 1 de junio de 2020, <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242> [consultado en junio de 2020].

Trabajo a distancia y futuro del trabajo

La gran mayoría de los trabajadores de todo el mundo, a saber, el 93 por ciento, reside en países que aplicaron algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo durante el primer semestre de 2020.³⁰ En la mayoría de los países también era imperativo trabajar a distancia en la medida de lo posible. Si bien promover el trabajo a distancia puede ser una estrategia clave en la lucha contra la pandemia y, al mismo tiempo, salvaguardar la productividad económica, para la mayoría de los trabajadores no es posible obedecer este llamamiento. Según estimaciones de la OIT, sólo alrededor del 18 por ciento de la fuerza de trabajo mundial ocupa puestos de trabajo y vive en países con la infraestructura necesaria para poder trabajar desde casa.³¹

Los trabajadores de los sectores clasificados como esenciales (como la atención sanitaria, el transporte público y el suministro de alimentos) no pueden realizar su trabajo a distancia y, por consiguiente, están más expuestos al riesgo de contraer el virus, especialmente si no se dispone de equipos de protección personal y otras medidas de protección. Además, 2000 millones de trabajadores de la economía informal suelen ganarse la vida en mercados, obras de construcción o entornos de atención doméstica. Para ellos, los cierres y la imposibilidad de ir a su lugar de trabajo representa una completa pérdida de ingresos.³² Es más probable que los trabajadores de países con ingresos bajos y medianos carezcan de la infraestructura tecnológica necesaria, como conexión rápida a Internet o una computadora que funcione bien, para poder realizar eficazmente el trabajo desde su domicilio.³³

Sin embargo, incluso en los países y los empleos que permiten trabajar a distancia, el llamamiento a hacerlo revela precisamente las desigualdades que el Programa de Trabajo Decente y el Objetivo 8 se proponían erradicar. En Europa, los directivos tienen un 80 por ciento más de probabilidades de poder trabajar desde casa que los empleados a su cargo.³⁴ En general, los trabajadores muy cualificados y con un alto nivel de educación tienen más del doble de probabilidades de poder trabajar desde su casa (76 por ciento) que los trabajadores poco cualificados (31 por ciento).³⁵ Los jóvenes, las mujeres, los migrantes y las minorías étnicas también tienen hasta tres veces menos probabilidades de poder trabajar a distancia debido a su excesiva representación en ocupaciones poco cualificadas, del sector informal o en actividades administrativas, así como en los sectores esenciales.³⁶

Para los trabajadores para los que es una opción, el trabajo a distancia proporciona numerosos beneficios. Reduce el tiempo de desplazamiento y, por tanto, también la contaminación, ofrece posibilidades para un mejor equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, y permite a las empresas seguir funcionando a pesar de las medidas relacionadas con la COVID-19.³⁷ Para limitar la circulación del virus es importante apoyar a los casi 600 millones de trabajadores de todo el mundo que pueden realizar su trabajo a distancia, pero es evidente que no es una opción para la gran mayoría de los trabajadores. Por esta razón, es fundamental que se elaboren marcos normativos que garanticen adecuadamente la seguridad y la salud en el trabajo tanto de quienes pueden quedarse en casa como de quienes no pueden.

³⁰ *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf [consultado en agosto de 2020].

³¹ *Working from Home: Estimating the worldwide potential*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf [consultado en septiembre de 2020].

³² *La crisis de COVID-19 y la economía informal - Respuestas inmediatas y desafíos de política*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_745450.pdf [consultado en julio de 2020].

³³ *Who gets to work from home? A suddenly relevant indicator of privilege and inequality in labour market outcomes*, UNU-WIDER, Piotr Lewandowski, 2020, <https://www.wider.unu.edu/publication/who-gets-work-home> [consultado en agosto de 2020].

³⁴ Ibid.

³⁵ *Labour Supply in the Early Stages of the COVID-19 Pandemic: Empirical Evidence on Hours, Home Office, and Expectations*, Instituto IZA de Economía Laboral, 2020, <http://ftp.iza.org/dp13158.pdf> [consultado en septiembre de 2020].

³⁶ *Not everybody can work from home. Black and Hispanic workers are much less likely to be able to telework*, Working Economics Blog, 19 de marzo de 2020, <https://www.epi.org/blog/black-and-hispanic-workers-are-much-less-likely-to-be-able-to-work-from-home/> [consultado en septiembre de 2020].

³⁷ *¿Ha llegado el teletrabajo para quedarse? Cómo el coronavirus puede cambiar el futuro del trabajo*, Noticias ONU, 1 de junio de 2020, <https://news.un.org/es/story/2020/06/1475242> [consultado en junio de 2020].

4.2 Los posibles efectos de la COVID-19 en el trabajo que realizan las organizaciones en torno a los ODS

Los sindicatos, a través de su función de representación y defensa de los intereses de los trabajadores de todo el mundo, contribuyen en muy gran medida a la aplicación y supervisión de los ODS. Desde este punto de vista, se han comprometido a construir una perspectiva laboral independiente sobre la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los sindicatos participan en su propio proceso de supervisión nacional, centrándose en un número de áreas temáticas prioritarias, así como en el proceso de aplicación en su conjunto.³⁸ Esta pregunta del cuestionario hace referencia a las iniciativas nacionales de los sindicatos, incluida la supervisión, para asegurar que sus gobiernos se encaminan hacia el cumplimiento de sus compromisos³⁹ y la forma en que, en opinión de los sindicatos, los esfuerzos emprendidos se verán afectados por la COVID-19.

En este contexto, 67 de los responsables sindicales opinan que la labor que realizan sus organizaciones con respecto a los ODS va a adquirir mayor importancia como resultado de la pandemia. Entre los encuestados, 32 consideraron que era aún demasiado pronto para decir cómo afectará la COVID-19 en la labor en torno a los ODS, mientras que 22 de ellos opinan que no se verá modificada. 9 de los encuestados opinan que perderá relevancia (Figura 4).

Las conclusiones anteriores se ven respaldadas por las opiniones de los encuestados clave, quienes ven en la pandemia un lado positivo por haber dejado al descubierto condiciones estructurales que someten a muchos trabajadores del mundo entero a violaciones de los derechos laborales, desde malas prácticas de SST a baja cobertura o exclusión de la protección social. Además, “se ha producido una pérdida enorme de empleos, tanto en países de ingresos altos como en los de ingresos bajos, lo que aumenta la necesidad de hacer campañas para mejorar las medidas de protección social”. Un encuestado clave analizó la forma en que los trabajadores sindicados del sector de la construcción tendrán que dedicar más esfuerzos a la negociación de mejores condiciones de trabajo, no sólo a través de los convenios colectivos, sino también mediante la promoción. Los esfuerzos de recuperación económica incluyen fuertes estímulos para que el sector de la construcción cree más empleos. Sin embargo, más empleos no significa mejores empleos, especialmente porque el sector de la construcción depende cada vez más de trabajadores subcontratados que no están protegidos en la mayoría de los marcos legislativos.

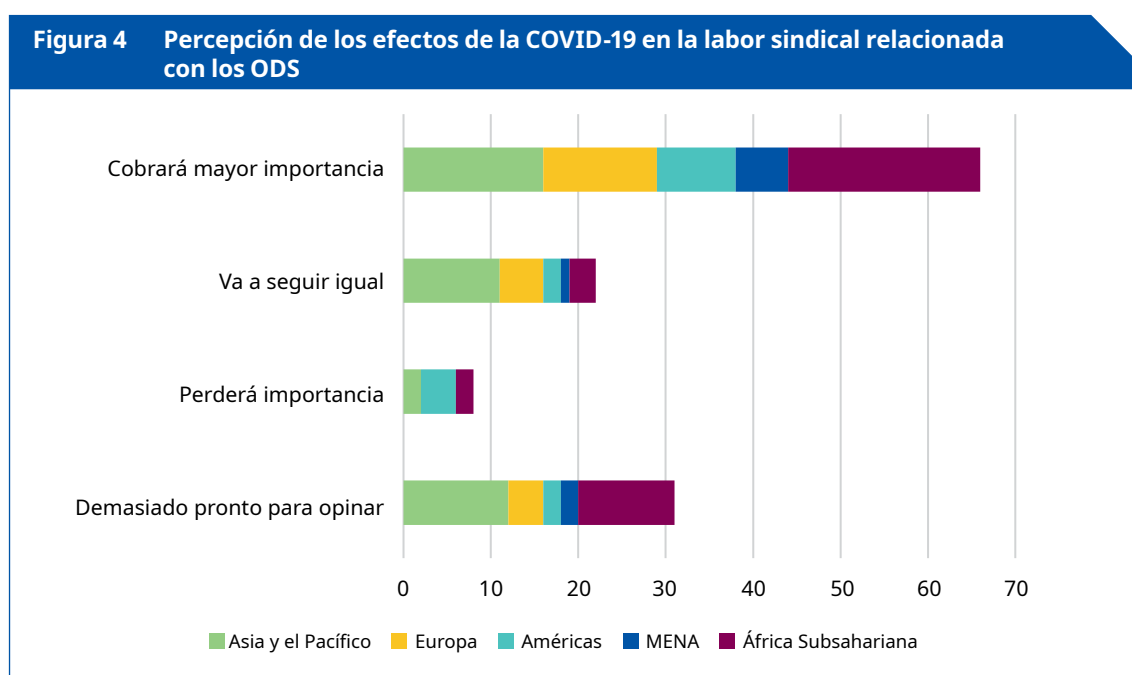
Las encuestas realizadas por diferentes federaciones sindicales internacionales ponen de relieve la necesidad de aumentar la promoción para mejorar el trabajo en el contexto de la COVID-19. Por ejemplo, más del 55 por ciento de los trabajadores del sector de la salud encuestados por la Internacional de Servicios Públicos (ISP) informaron de que no habían recibido equipos de protección personal al comienzo de la pandemia, así como tampoco los

³⁸ *Una posición sindical sobre los ODS*, RSCD-CSI, 2018, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tudcn_sdgs_global_report_2018_en.pdf [consultado en agosto de 2020].

³⁹ *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, CSI, s.f., https://www.ituc-csi.org/2030Agenda?debut_messages_523=30 [consultado en agosto de 2020].

recibieron el 62 por ciento de los trabajadores que, durante el desempeño de sus funciones, podían estar en contacto con personas contagiadas de COVID-19.⁴⁰

Además, el 37 por ciento de los trabajadores sindicados a nivel mundial cree que su gobierno está respondiendo mal a las necesidades de los trabajadores afectados por la COVID-19 (el 73 por ciento en las Américas, el 35 por ciento en África, el 53 por ciento en Asia y el Pacífico y el 18 por ciento en Europa). En respuesta a los resultados de estas encuestas, las federaciones sindicales internacionales y las organizaciones sindicales nacionales han incrementado sus esfuerzos de promoción para una labor mejor en el contexto de la pandemia. Esos esfuerzos van desde movilizarse en favor de los grupos más vulnerables, como los trabajadores migrantes, hasta reivindicar el reconocimiento de la COVID-19 como enfermedad profesional, pasando por el lanzamiento de propuestas para acabar con las condiciones laborales de explotación en el sector alimentario, exacerbadas por la pandemia.



4.3 Posibles efectos de la COVID-19 en cuatro metas y dos indicadores del Objetivo 8

La ONU ha definido 12 metas y 17 indicadores para el Objetivo 8. Siete de esas metas y nueve de los indicadores están bajo la custodia de la OIT⁴¹. La siguiente sección presenta las opiniones de los directivos sindicales acerca del progreso alcanzado hasta la fecha en lo que respecta a cuatro de las metas y dos indicadores del Objetivo 8, así como los posibles efectos de la COVID-19 en la consecución de dichas metas e indicadores.

⁴⁰ COVID-19 Union Response Survey Global, ISP, 2020, https://data.surveygizmo.com/r/310559_5eb90e8d452862.42428113 [consultado en mayo de 2020].

⁴¹ Decent Work Indicators in the SDGs. Global Indicator Framework, OIT, s.f., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/presentation/wcms_493329.pdf [consultado en agosto de 2020].

4.3.1 Meta 8.5: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

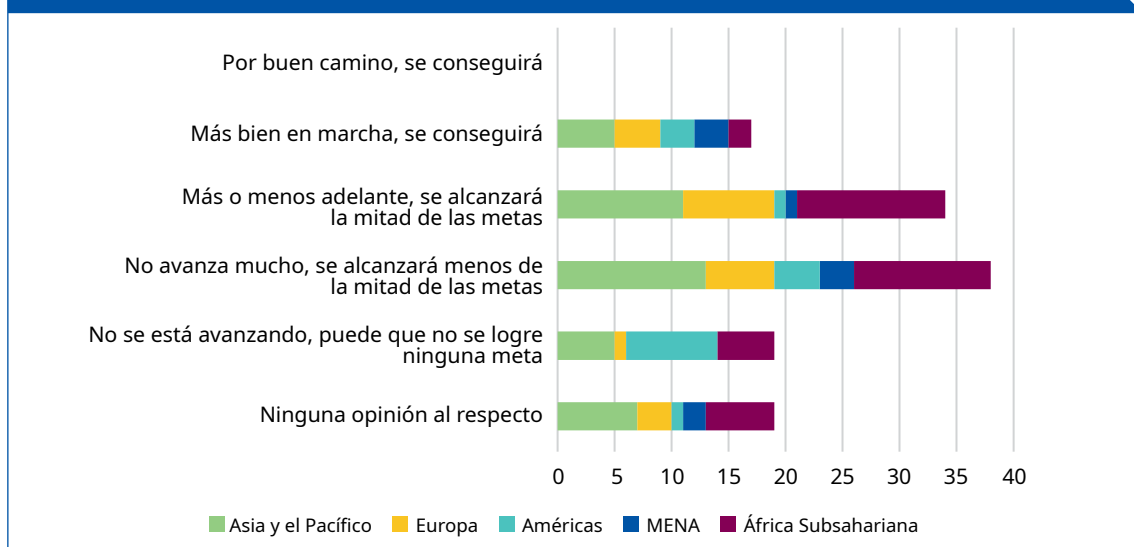
La meta 8.5 tiene como objetivo alcanzar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres de aquí a 2030, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Desde esta perspectiva, ninguno de los dirigentes sindicales piensa que la meta 8.5 vaya por buen camino o que puedan lograrse los resultados deseados. De hecho, muchos de los encuestados reiteraron que el mundo no estaba, ya de por sí, bien encaminado hacia la consecución de las metas y que la situación no ha hecho sino degradarse con la pandemia.

Entre los encuestados, 19 opinan que no se está avanzando en lo que respecta a esta meta, o que se avanza más bien poco y se lograrán menos de la mitad de los resultados previstos (39 encuestados). Por otro lado, más de una cuarta parte (34 personas) de los dirigentes sindicales opinan que esta meta está más o menos en marcha y se logrará aproximadamente la mitad de los resultados previstos. Los encuestados opinan en proporciones similares que la meta está más bien en marcha (18 encuestados) o no se está avanzando, o no manifestaron ninguna opinión (19 encuestados) con respecto a los logros hasta la fecha (Figura 5).

Algunos directivos sindicales compartieron su frustración por el hecho de que los gobiernos se centren en la cantidad pero no en la calidad del empleo. Un representante de la región de Asia y el Pacífico explicaba:

El crecimiento económico no refleja el progreso en los cuatro pilares del trabajo decente [...] la atención está siempre puesta en el empleo, pero las políticas gubernamentales sobre el empleo no se centran en el trabajo decente. La pandemia dificultará aún más la aplicación. La región de Asia y el Pacífico tiene la tasa de empleo informal más alta del mundo y las horas de trabajo más largas, y esta precariedad aumenta continuamente. Es probable que tengamos un retroceso en el desarrollo. Si los gobiernos no adoptan pronto medidas decisivas, la desigualdad aumentará y el trabajo decente se deteriorará.

Figura 5 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.5



Los encuestados identificaron diversos obstáculos para lograr el trabajo decente, como “el incremento del trabajo ocasional” a través de la subcontratación, la economía del trabajo esporádico y la flexibilización, la elevada y creciente tasa de trabajo informal y la falta de mecanismos de protección social que abarquen a todos los trabajadores. Los sindicatos también ponen de relieve la tendencia a ataques antisindicales, en los que los trabajadores sindicados se enfrentan a la criminalización, despidos e incluso la violencia. En algunos casos, los encuestados opinan que los gobiernos y los políticos no han querido mejorar la situación, y los representantes de los países de bajos ingresos indicaron que también hay simplemente una falta de financiación pública para invertir en la seguridad social y el trabajo decente, en medio de la preocupación por la corrupción y el mal uso de los fondos.

Varios dirigentes sindicales expresaron su decepción en cuanto a la capacidad de los ODS para contribuir al logro del trabajo decente, afirmando que no se habían integrado suficientemente en las políticas y que la respuesta de la OIT y de otros organismos de las Naciones Unidas a la crisis de COVID-19 no exigía bastantes enfoques integrados que respetaran todas las normas. Algunos representantes admiten que los ODS tampoco fueron siempre una prioridad para los sindicatos, y que en países como Filipinas y Namibia, los sindicatos han estado luchando por sobrevivir debido a la disminución del número de miembros y a las barreras legislativas que obstaculizan su eficacia.

La opinión de los encuestados sobre las repercusiones de la pandemia en el logro del empleo pleno y productivo coincide con la de los informantes clave, quienes no creen que vaya a alcanzarse oportunamente la meta 8.5. En este contexto, los efectos de la COVID-19 en los trabajadores del sector de la confección también proyectan un panorama nefasto. Las medidas de distanciamiento social adoptadas en los mayores mercados de la confección del mundo han tenido efectos devastadores que han dado lugar al cierre de miles de fábricas de prendas de vestir y al despido de millones de trabajadores sin una red de seguridad social. A medida que el virus se ha propagado dentro de los propios países productores de prendas de vestir, más fábricas se han visto obligadas a cerrar, dejando sin empleo a millones de trabajadores más.⁴² Asimismo, es posible que los minoristas cesen o reduzcan al menos sus operaciones, reduciendo así también la fuerza de trabajo en los mercados finales.

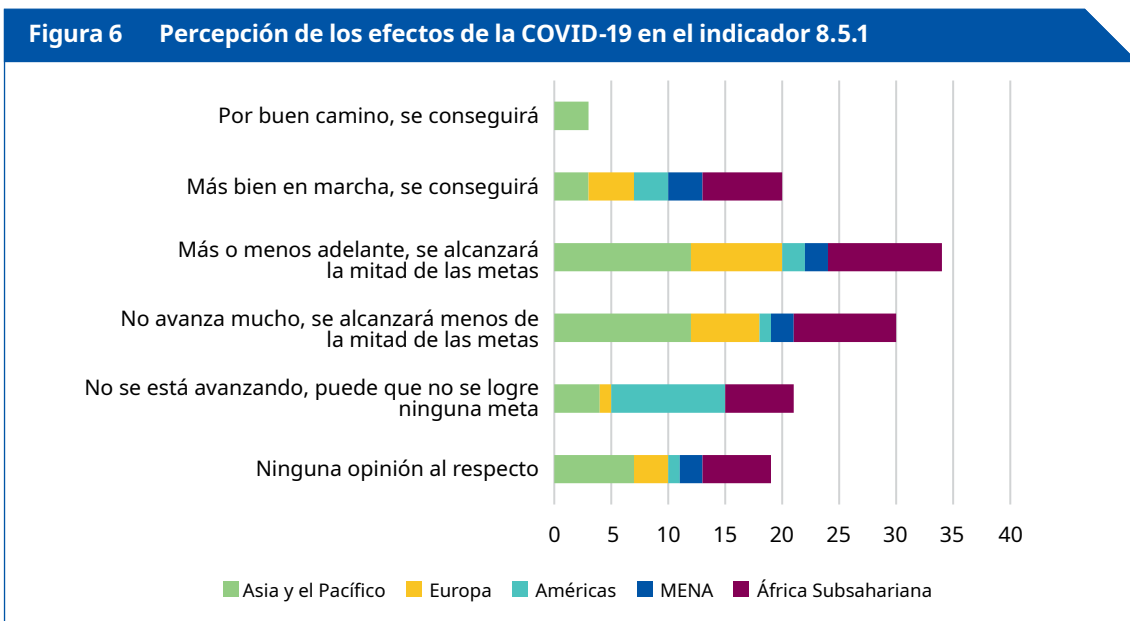
4.3.2 Indicador 8.5.1: Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad

Partiendo del reconocimiento de que los ingresos son un aspecto clave de la calidad del empleo y las condiciones de vida, el indicador 8.5.1 proporciona información sobre el ingreso medio por hora del empleo remunerado, desglosado por sexo, ocupación, edad y situación

⁴² COVID-19: una crisis existencial para la industria de la confección, IndustriALL, 23 de marzo de 2020, <http://www.industrialunion.org/es/covid-19-una-crisis-existencial-para-la-industria-de-la-confeccion> [consultado en mayo de 2020].

de discapacidad.⁴³ A este respecto, la mayoría de los dirigentes sindicales (35 encuestados) creen que los esfuerzos por alcanzar el indicador 8.5.1 van más o menos adelante y que se logrará aproximadamente la mitad de las metas. Casi la mitad de los participantes tiene una opinión negativa del progreso logrado hasta la fecha y cree que la COVID-19 va a incidir en las medidas en las que, de alguna manera, no se está avanzando mucho actualmente (31 encuestados) o no se avanza nada (22). En cambio, son menos los dirigentes sindicales que opinan que el progreso está más bien en marcha (20 encuestados) o va por buen camino (3 encuestados) y que se alcanzarán los objetivos. Diecinueve encuestados no se habían formado una opinión sobre los posibles efectos de la COVID-19 en el indicador 8.5.1 (Figura 6).

Varios de los encuestados compartieron su preocupación por el aumento del trabajo informal, asociado por lo general a salarios más bajos, así como por la reducción de los ingresos de los trabajadores del sector formal como consecuencia de un menor número de horas de trabajo y de recortes salariales. Un dirigente sindical compartió un ejemplo: “En Kenya, se han estipulado confinamientos en el interior de las ciudades y, sin transporte público, [es] muy difícil para los jornaleros llegar a sus empleos en la ciudad. Un ejemplo de esto es el de los trabajadores de la construcción que normalmente sólo se presentan en las obras por la mañana para pedir trabajo, [pero] con los toques de queda no ha sido posible y, por lo tanto, no han tenido ningún ingreso”. Esto mismo fue confirmado por otro encuestado de África, quien señaló que “la economía informal es el sector más golpeado, ya que no es posible realizar el trabajo desde casa. Al no poder ir al mercado, no puedes obtener tus ingresos.”



⁴³ *SDG Indicator Metadata Repository. Indicator 8.5.1*, División de Estadística de las Naciones Unidas, 2020, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-01.pdf> [consultado en agosto de 2020].

Una de las principales preocupaciones de todos los dirigentes sindicales es la pérdida de ingresos de los trabajadores migrantes. Muchos representantes sindicales subrayaron que las medidas que sus gobiernos han adoptado relativas a la COVID-19 para garantizar un ingreso mínimo y proporcionar seguridad social no se habían hecho extensivas a los trabajadores migrantes. En la región de Oriente Medio y África del Norte, los dirigentes sindicales observan el grado de endeudamiento de los trabajadores migrantes, al haber perdido sus ingresos y tener, sin embargo, que pagar elevadas tasas de contratación. En cuanto a la situación de los trabajadores migrantes, uno de los encuestados enfatizó: “La crisis ha revelado la vulnerabilidad que ya existía.”

Las opiniones más bien negativas de los dirigentes sindicales sobre los efectos de la COVID-19 en el indicador 8.5.1 de Desarrollo Sostenible coinciden con los diferentes informes publicados sobre este tema. Por ejemplo, las regiones de América Latina y Oriente Medio y Norte de África no sólo se van a confrontar a un desempleo galopante después de la COVID-19, sino que también se enfrentarán a un deterioro de la calidad del empleo debido al aumento de la informalidad y la reducción de horas y salarios.⁴⁴ Por consiguiente, algunos de los informantes clave entrevistados para este estudio no ven viable la consecución del Objetivo 8 en un contexto en el que algunos países han pasado, en un plazo de seis meses, de la categoría de ingresos medios a ingresos bajos.

4.3.3 *Indicador 8.5.2: Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad*

El indicador 8.5.2 se refiere al porcentaje de personas de la fuerza de trabajo que están desempleadas. Este indicador se basa en el razonamiento de que la tasa de empleo es un indicador de la capacidad de una economía para absorber de forma eficiente y eficaz su fuerza de trabajo, y del rendimiento del mercado laboral.⁴⁵ En este contexto, la percepción de los dirigentes sindicales sobre los progresos realizados hasta la fecha se vuelca ligeramente hacia el lado positivo, pues una cuarta parte de los encuestados (33) opina que los progresos van más o menos adelante y se alcanzará aproximadamente la mitad de las metas durante y después de la pandemia. 20 encuestados opinan que los progresos están más bien en marcha y dos encuestados dicen que van por buen camino.

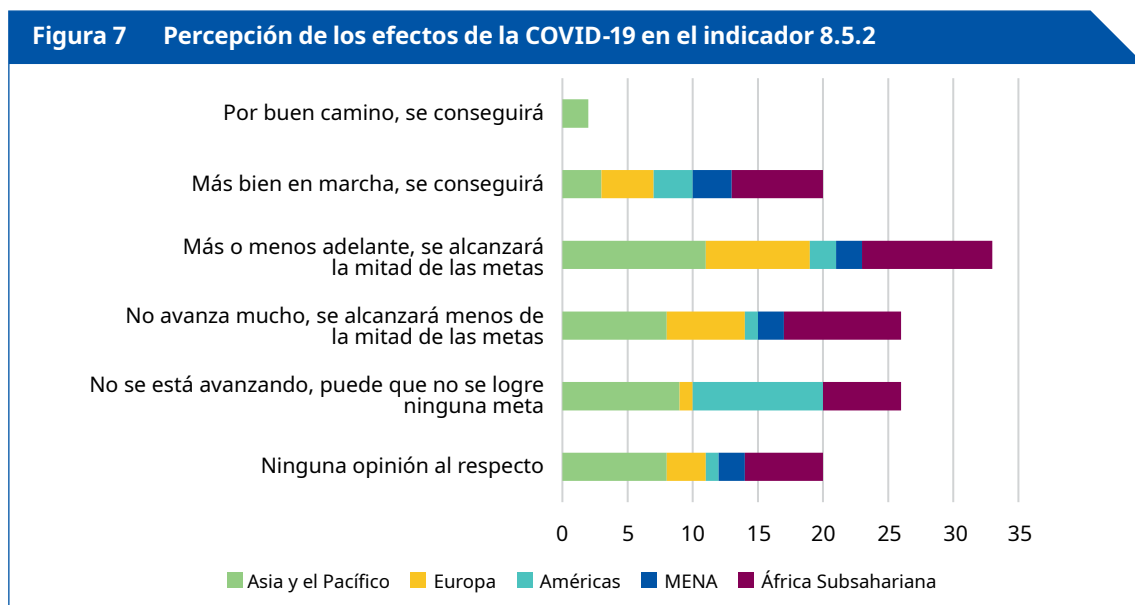
Por otro lado, entre los encuestados, hay 27 que opinan que no se está avanzando mucho y que se alcanzará menos de la mitad de las metas. Otros 27 de los encuestados opinan que no se está avanzando en absoluto y que los objetivos podrían no alcanzarse. Por lo demás, 20 dirigentes sindicales dicen no tener hasta la fecha una opinión a propósito de cómo

⁴⁴ *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, CEPAL, 2020, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf [consultado en mayo de 2020]; *COVID-19 Labour Market Impact and Policy Response in the Arab States*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--arabstates/--ro-beirut/documents/briefingnote/wcms_744832.pdf [consultado en mayo de 2020].

⁴⁵ *SDG Indicator Metadata Repository. Indicator 8.5.2*, División de Estadística de las Naciones Unidas, 2020, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-05-02.pdf> [consultado en agosto de 2020].

avanza el indicador 8.5.2 de Desarrollo Sostenible y los posibles efectos de la COVID-19 en su consecución (Figura 7).

Las tasas de desempleo son, sin duda, una de las principales preocupaciones de los dirigentes sindicales. Un representante de Afganistán explicaba que “la tasa de desempleo es muy alta en nuestro país, [y] no tenemos seguro de desempleo”. Un encuestado de Sudáfrica declaró que “ha habido unos tres millones de personas que han perdido sus empleos durante el confinamiento, lo que representa una disminución del empleo del 18 por ciento, pasando el número de personas empleadas de 17 millones en febrero de 2020 a 14 millones en abril de 2020”. Otros representantes sindicales indicaron que las tasas de desempleo y la falta de creación de empleos eran ya preocupantes en sus países antes del brote de la pandemia. Los encuestados señalaron que la mayoría de los trabajadores que habían perdido su empleo se veían ahora abocados a la economía informal.



Muchos sindicalistas consideran que sus gobiernos deberían hacer más, tanto para proteger los empleos existentes como para garantizar la creación de nuevos empleos en el sector formal. Cuando no es así, en particular en países con sistemas débiles o inexistentes de seguridad social y prestaciones de desempleo, los sindicatos observan una subida exponencial del sector informal. Varios de los encuestados indicaron que lo ideal sería que los gobiernos protegieran los empleos en la pequeña y mediana empresa, pero que, en lugar de ello, la mayor parte de la financiación se destina a las grandes empresas, de acuerdo con los sindicatos.

La mayoría de los encuestados se preocupan en concreto por los trabajadores migrantes, ya que son muchos los que han perdido sus empleos. Según los sindicatos, la situación de los trabajadores migrantes es particularmente precaria porque pocas veces o ninguna solicitan prestaciones sociales, a menudo pierden su vivienda al finalizar sus contratos, suelen estar endeudados con las agencias de contratación y pueden perder sus visados y permisos de trabajo en cuanto los despiden.

A esta mirada más bien negativa a propósito de los efectos de la COVID-19 en el indicador 8.5.2 se suman las cifras sobre tasas de desempleo de grupos vulnerables como las mujeres y los trabajadores con discapacidad. Se ha comprobado que estos últimos se ven más afectados por la recesión causada por la pandemia.⁴⁶ Además, 527 millones de mujeres (41 por ciento del empleo femenino total) están empleadas en los cinco sectores de mayor riesgo en términos de pérdida de empleos (la hostelería y la restauración, las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas, la industria manufacturera y el comercio al por mayor y al por menor).⁴⁷ En el marco de la pandemia, las mujeres migrantes, que constituyen el grueso de la mano de obra en el sector del trabajo doméstico de la región de Oriente Medio y Norte de África, no sólo son especialmente vulnerables al desempleo, sino también a la violencia de género.⁴⁸

4.3.4 Meta 8.6: Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación de aquí a 2020

La meta 8.6 tiene por objeto reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación de aquí a 2020. El progreso hacia este objetivo se mide a través de un único indicador, el cual se refiere a la proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (conocida como “tasa de jóvenes ni-ni” o “tasa de jóvenes NEET, por sus siglas en inglés”).⁴⁹ En este contexto, la mitad de las opiniones de los dirigentes sindicales se vuelca del lado negativo, pues hay 37 encuestados que opinan que no se está avanzando y 29 consideran que se avanza poco y se logrará menos de la mitad de las metas. A este respecto, un encuestado del África Subsahariana sostiene que “si bien, sobre el papel, hay intenciones de mejorar la situación de los jóvenes, la aplicación de esos planes no ha llegado a tener el éxito que se pretendía lograr.”

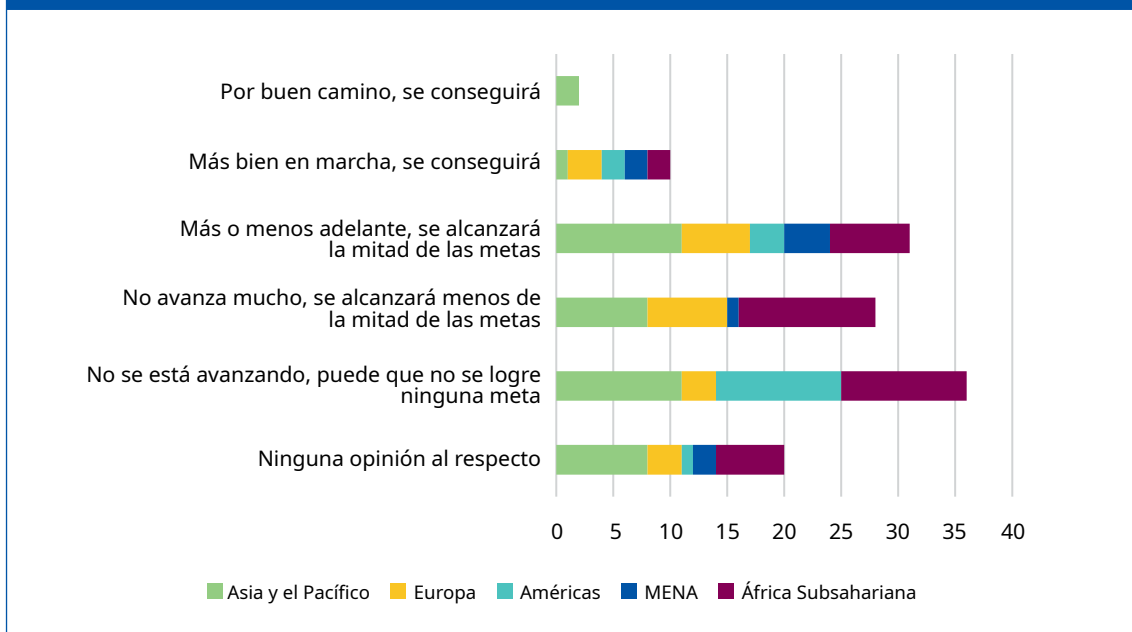
En cambio, entre quienes respondieron a la encuesta, casi una cuarta parte de los dirigentes sindicales (32) considera que se han hecho progresos moderados, mientras que diez de ellos opinan que los progresos están más bien en marcha y se logrará más de la mitad de las metas. Dos de los encuestados opinan que los progresos van totalmente por buen camino y 20 de ellos no se han formado una opinión sobre los logros alcanzados hasta la fecha ni sobre cómo se verá afectada la meta 8.6 durante y después de la COVID-19 (Figura 8).

⁴⁶ *nTIDE April 2020 Jobs Report: COVID Recession Hits Workers with Disabilities Harder*, Kessler Foundation, May 8, 2020, <https://kesslerfoundation.org/press-release/ntide-april-2020-jobs-report-covid-recession-hits-workers-disabilities-harder> [consultado en agosto de 2020].

⁴⁷ *La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_749248.pdf [consultado en junio de 2020].

⁴⁸ *Oriente Medio y Norte de África: Los derechos laborales están en juego durante la COVID-19*, Amnistía Internacional, 30 de abril de 2020, <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/04/mena-workers-rights-on-the-line-during-covid19/> [consultado en septiembre de 2020].

⁴⁹ *SDG Indicator Metadata Repository. Indicator 8.6.1*, División de Estadística de las Naciones Unidas, 2020, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-06-01.pdf> [consultado en agosto de 2020].

Figura 8 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.6

Las perspectivas más bien negativas que tienen los dirigentes sindicales acerca de la meta 8.6 resuenan con la idea reiterada de que son los jóvenes quienes más se resienten de los efectos económicos de la pandemia: antes de que estallara la pandemia, el 77 por ciento de los jóvenes trabajadores (328 millones) tenían un empleo en el sector informal, frente alrededor del 60 por ciento de los adultos trabajadores.⁵⁰ Con la pandemia, los jóvenes no sólo se enfrentan a mayores dificultades para acceder al mercado laboral, sino que también se enfrentan a interrupciones de la educación, la formación y el aprendizaje en el trabajo (lo que podría reducir sus oportunidades de empleo e ingresos potenciales en el futuro).⁵¹

Estas perspectivas para los jóvenes se pueden observar en todos los sectores. En el sector del transporte, por ejemplo, uno de cada diez trabajadores menores de 30 años ha perdido su empleo en los últimos meses y más del 70 por ciento de los trabajadores jóvenes ha visto reducida su jornada y gana menos que los trabajadores de mayor edad desde que estalló la pandemia.⁵² El alto nivel de jóvenes desempleados durante las recesiones económicas (como la actual provocada por la COVID-19) se debe al hecho de que los jóvenes suelen estar empleados en ocupaciones muy afectadas (como las asociadas a niveles de educación más bajos).⁵³

⁵⁰ *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf [consultado en agosto de 2020].

⁵¹ *Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_749526.pdf [consultado en agosto de 2020].

⁵² *La juventud trabajadora del transporte y el COVID-19*, ITF, 2020, <https://www.itfglobal.org/es/node/194738> [consultado en agosto de 2020].

⁵³ *Los jóvenes y la COVID-19: Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf [consultado en septiembre de 2020].

Además, los jóvenes representan un gran número entre quienes buscan un nuevo empleo, teniendo que competir, para un menor número de puestos de trabajo, con trabajadores que tienen más experiencia. Por otra parte, así como ganan menos que los trabajadores con más experiencia, también resulta más fácil despedirlos, bien sea porque suelen trabajar en empleos con menor protección (como los empleos temporales o de la economía informal) o porque la mayoría de las legislaciones prevén costos más altos para despedir a los trabajadores más avezados.⁵⁴

Desde un enfoque multidisciplinar, las mujeres jóvenes se ven aún más afectadas por la crisis sanitaria mundial. Las mujeres jóvenes dedican bastante más tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado y al trabajo doméstico. El cierre generalizado de las escuelas y la indisponibilidad de servicios de cuidado infantil están intensificando la doble carga que asumen con frecuencia las mujeres jóvenes,⁵⁵ lo que limita aún más su posibilidad de obtener ingresos.⁵⁶

4.3.5 Meta 8.7: Erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil de aquí a 2025

El objetivo de la meta 8.7 es adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas. El único indicador de esta meta (8.7.1) calcula la proporción y el número de niños entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, según la definición del Convenio sobre la edad mínima de la OIT, 1973 (núm. 138), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, 1999 (núm. 182), desglosados por sexo y edad.⁵⁷

Desde esta perspectiva, más de la mitad de las opiniones de los dirigentes sindicales son bastante positivas: casi una cuarta parte del total (31 encuestados) cree que los progresos van más o menos adelante y que se alcanzará aproximadamente la mitad de las metas; 28 encuestados piensan que los progresos están más bien en marcha y 11 encuestados

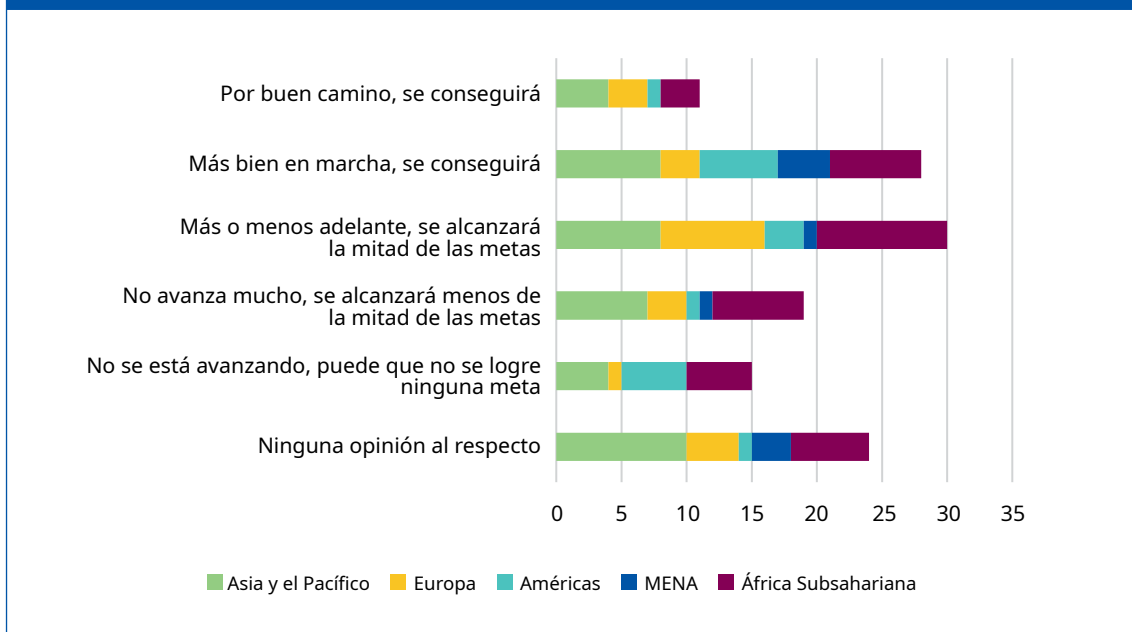
⁵⁴ *Tackling the COVID-19 youth employment crisis in Asia and the Pacific*, BAsD-OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_753369.pdf [consultado en septiembre de 2020].

⁵⁵ *Prevenir la exclusión del mercado de trabajo: Afrontar la crisis del empleo juvenil provocada por la COVID-19*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_749526.pdf [consultado en agosto de 2020].

⁵⁶ *Ignored, undervalued, and underpaid: The impact of coronavirus on young women's work, finances, and well-being*, Young Women's Trust, 2020, <https://www.youngwomenstrust.org/research/ignored-undervalued-and-underpaid/> [consultado en septiembre de 2020].

⁵⁷ *Repositorio de metadatos de indicadores ODS. Indicador 8.7.1*, División de Estadística de las Naciones Unidas, 2019, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-07-01.pdf> [consultado en agosto de 2020].

Figura 9 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la meta 8.7



consideran que van por buen camino y que se alcanzarán los objetivos. Sin embargo, entre los encuestados, 20 dirigentes sindicales opinan que no se está avanzando mucho y 15 piensan que no se avanza en absoluto y que es posible que las metas no se alcancen durante o después de la pandemia de COVID-19. Por último, 24 dirigentes sindicales respondieron que aún no se habían formado una opinión acerca de los progresos realizados hasta la fecha para alcanzar la meta 8.7 (Figura 9).

Las opiniones de tono positivo acerca de los logros alcanzados hasta la fecha, así como las repercusiones de la pandemia en la meta 8.7, pueden explicarse por el progreso constante conseguido en lo que respecta a la erradicación del trabajo infantil a nivel mundial. Se trata de un progreso encomiable que ahora está en riesgo, pues la crisis de COVID-19 podría dar lugar al primer aumento del trabajo infantil tras veinte años en continuo descenso.⁵⁸ A este respecto, la Federación Sindical Mundial señala que, debido a la pandemia de COVID-19 y la crisis global causada por la cuarentena impuesta a todos los países del mundo, más niños fueron forzados al trabajo infantil, al ser presa fácil del apetito de las grandes empresas, quienes quieren así reducir las pérdidas de sus ganancias.⁵⁹ Es un problema que puede observarse en todas las regiones, incluso en aquellas con una sólida legislación contra el trabajo infantil, como Europa, donde los niños trabajan de manera informal en la agricultura y el trabajo doméstico y, en algunos casos, son explotados sexualmente o reclutados para actividades delictivas.⁶⁰

⁵⁸ *La COVID-19 puede abocar a millones de niños más al trabajo infantil*, UNICEF-OIT, 2020, https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_747426/lang-es/index.htm [consultado en agosto de 2020].

⁵⁹ *12 de junio: Día mundial contra el trabajo infantil*, FSM, 2020, <http://www.wftucentral.org/12-de-junio-dia-mundial-contra-el-trabajo-infantil/?lang=es> [consultado en agosto de 2020].

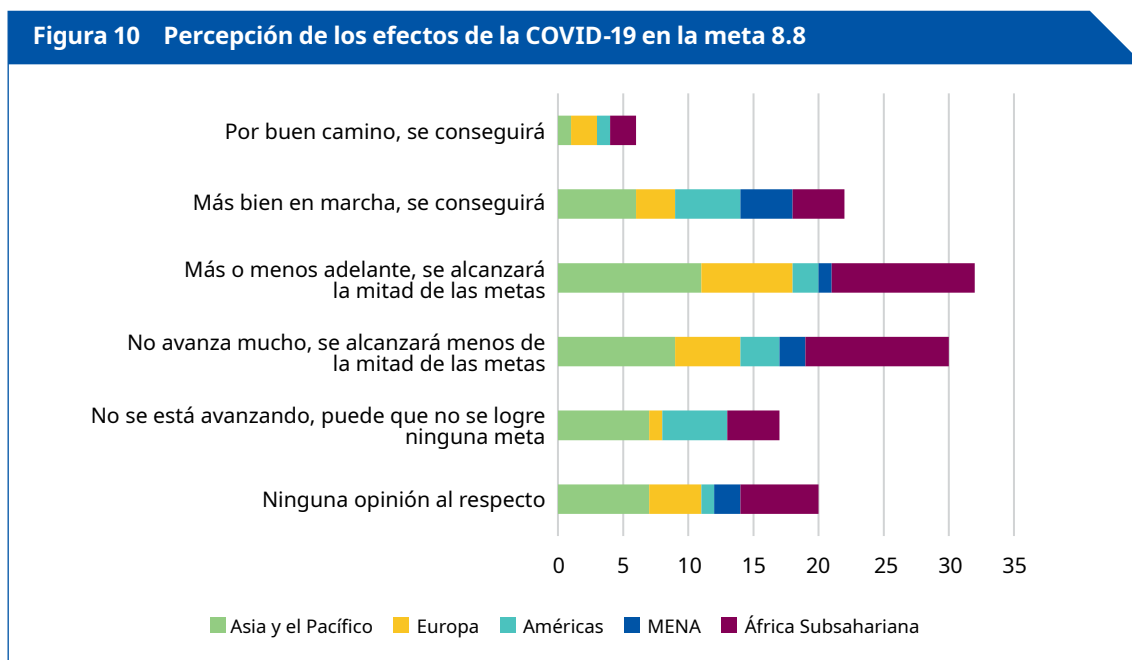
⁶⁰ *Europe risks seeing a rise in child labour*, Consejo de Europa, 2020, <https://www.coe.int/en/web/children/-/europe-risks-seeing-a-rise-in-child-labour> [consultado en agosto de 2020].

4.3.6 Meta 8.8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores

La meta 8.8 se propone proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Para medir el progreso conseguido en dirección de esta meta se utilizan dos indicadores. El indicador 8.8.1 calcula las tasas de frecuencia de las lesiones ocupacionales mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio, y el indicador 8.8.2 examina el nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y condición de migrante.⁶¹

En este contexto, casi la mitad de los dirigentes sindicales que respondieron a la encuesta considera que se ha conseguido progresar: una cuarta parte de los encuestados (33) opina que el Objetivo va más o menos adelante y que se alcanzará aproximadamente la mitad de las metas durante y después de la COVID-19; 22 encuestados consideran que el progreso está más bien en marcha; y el cinco por ciento opina que va por buen camino y se alcanzarán las metas.

Por el contrario, entre los encuestados, 31 dirigentes sindicales consideran que no se está avanzando mucho y 18 que no se avanza en absoluto y que no se alcanzarán las metas ni durante ni después de la COVID-19. Por último, 20 de los encuestados no se pronunciaron sobre el progreso logrado hasta la fecha en relación con la meta 8.8 (Figura 10).



⁶¹ *SDG Indicator Metadata Repository. Indicator 8.8.1*, División de Estadística de las Naciones Unidas, 2020, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-08-01.pdf> [consultado en agosto de 2020]; *SDG Indicator Metadata Repository. Indicator 8.8.2*, División de Estadística de las Naciones Unidas, 2017, <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-08-08-02.pdf> [consultado en agosto de 2020].

De acuerdo con la opinión de los encuestados, en la seguridad en el trabajo se han dado pasos hacia adelante y hacia atrás. Tal y como se ha examinado en la sección 4.2, la pandemia ha hecho que algunos lugares de trabajo se vuelvan más inseguros para los trabajadores. Por ejemplo, casi un tercio de los trabajadores del sector de la salud sindicados han indicado haber recibido información actualizada en materia de SST y orientación acerca de la prevención y el control de infecciones y el uso de equipos de protección personal.⁶² En este sentido, de acuerdo con uno de los encuestados clave, “la migración está desempeñando un gran papel al reflejar la brecha existente en la fuerza de trabajo. El 80 por ciento del personal de enfermería a nivel mundial atiende a menos del 50 por ciento del total de la población mundial (principalmente en el hemisferio norte) y los trabajadores sanitarios migrantes se ven obligados por sistema a aceptar condiciones de trabajo muy precarias en comparación con sus homólogos nativos.”

Asimismo, los trabajadores del transporte, en particular las mujeres, corren un mayor riesgo en el trabajo dada la mayor exposición y la falta de equipo de protección. Esto es debido a la segregación de género en la industria del transporte, donde las mujeres se concentran en la primera línea de lucha contra la pandemia realizando funciones de limpieza y atención al cliente.⁶³

⁶² *COVID-19 Union Response Survey Global*, ISP, 2020, https://data.surveymzmo.com/r/310559_5eb90e8d452862.42428113 [consultado en mayo de 2020].

⁶³ *Trabajadoras del transporte: derechos y COVID-19*, ITF, 2020, <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/trabajadoras-del-transporte-derechos-y-covid-19> [consultado en agosto de 2020].



5. Posibles efectos de la pandemia de COVID-19 en los distintos pilares del trabajo decente

Esta sección presenta la percepción de los dirigentes sindicales sobre la forma en que la pandemia de COVID-19 repercutirá en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Además, se pidió a los encuestados que clasificaran por orden de dificultad los desafíos que afrontan sus países de cara a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Sus opiniones se cotejan con las de los encuestados clave y las fuentes publicadas examinadas para el presente estudio.

5.1 El Programa de Trabajo Decente

La OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo denominado Programa de Trabajo Decente, el cual aspira a conseguir trabajo decente para todos. La OIT define el trabajo decente como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”⁶⁴ En el marco del Objetivo 8, este enfoque atraviesa la Agenda 2030 con un objetivo específico: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.”⁶⁵

5.1.1 Creación de empleo

En el marco del Programa de Trabajo Decente, la creación de empleo hace referencia a asegurar el acceso al empleo productivo y libremente elegido para todos.⁶⁶ A este respecto, un tercio de los dirigentes sindicales (40 encuestados) opina que la COVID-19 tendrá un impacto positivo en la creación de empleo. Una de las explicaciones más comunes de los encuestados es que “la situación de crisis colocará al empleo en el centro de las políticas gubernamentales”. Otro encuestado explica: “Durante el confinamiento se ha visto con claridad la importancia de poder recurrir a productos locales, de modo que promover las industrias locales se ha vuelto prioritario.”

⁶⁴ *Trabajo decente*, OIT, s.f., <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [consultado en agosto de 2020].

⁶⁵ *La agenda de desarrollo hacia 2030: Un gran avance para el mundo del trabajo*, OIT, 4 de agosto de 2015, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388769/lang-es/index.htm [consultado en agosto de 2020].

⁶⁶ *Trabajo decente*, OIT, s.f., <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> [consultado en agosto de 2020].

En cambio, más de una cuarta parte de los encuestados (36) prevé que la creación de empleo se verá afectada negativamente por la pandemia. Varios de los encuestados critican la respuesta de sus gobiernos a la crisis, afirmando que el apoyo financiero se ha centrado más en mantener a flote las grandes empresas que en proteger y crear empleos, en particular en el sector informal y para los trabajadores migrantes. Un representante sindical de África Oriental afirmaba que “los paquetes de estímulos respaldados por los gobiernos [se centran] menos en apoyar a quienes han perdido sus empleos mediante ayudas financieras, como las prestaciones de desempleo, y hay [en cambio] mucho hincapié en las grandes empresas y medidas inadecuadas para el sector informal que emplea a más del 60 por ciento de los africanos de esta región.”

En América Latina, un encuestado señalaba que:

el panorama con respecto a la creación de empleo era ya sumamente vulnerable antes de la pandemia. Incluso con crecimiento económico, los países no generaban empleos de manera significativa y los que se generaban eran principalmente en servicios y sectores en los que no se reconoce la relación de dependencia. Las respuestas a la pandemia de la mayoría de los gobiernos y de muchas empresas no garantizan la estabilidad del empleo y los salarios de los trabajadores. Por el contrario, en muchos aspectos reproducen y consolidan las vulnerabilidades existentes antes de la pandemia.

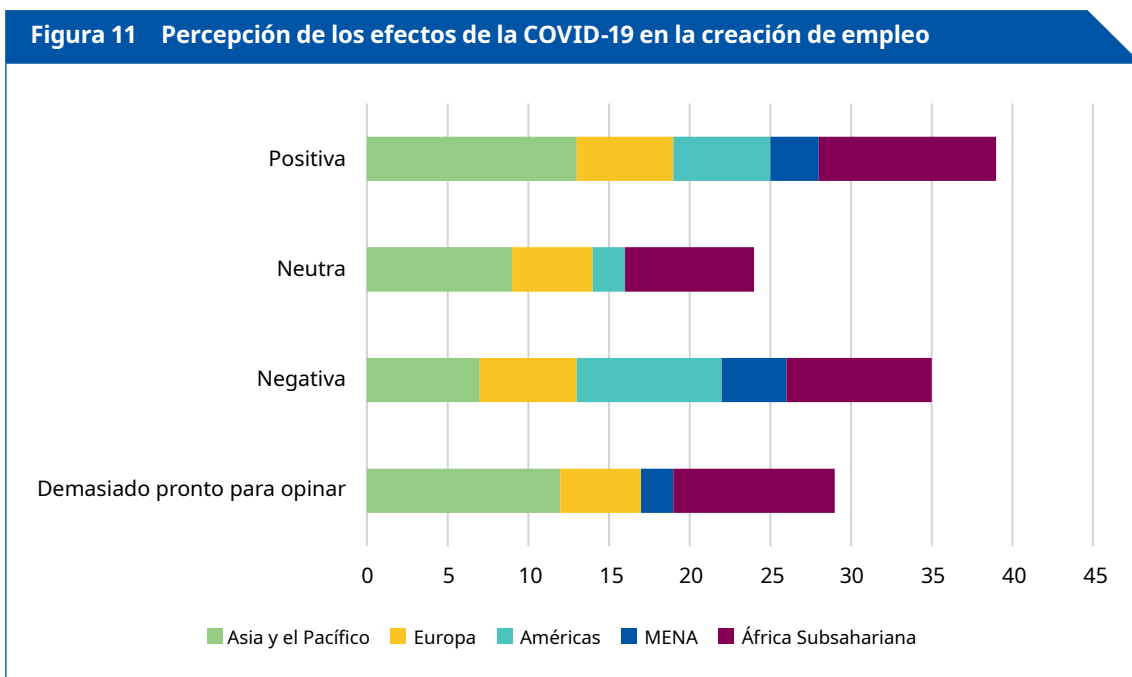
Treinta de los encuestados opinan que es demasiado pronto para hablar de los efectos y el 18 por ciento cree que el efecto de la pandemia en la creación de empleo no será ni positivo ni negativo (Figura 11). Uno de los encuestados sostenía que “no hay una estrategia clara sobre cómo abordar la situación actual”, mientras que otros subrayaron que hay señales positivas de que el gobierno está dispuesto a reformar y promover el empleo, si bien “un programa de transformación económica estructural sigue tropezando con las limitaciones del espacio presupuestario debido a la deuda y a la falta de liderazgo político para impulsar esas reformas.”

Cabe señalar que la opinión mayoritariamente positiva de los encuestados sobre los efectos de la pandemia en la creación de empleo no se ve respaldada por los diferentes pronósticos que sobre esta cuestión hacen los organismos especializados. A nivel mundial, se estima que se perdieron 400 millones de puestos de trabajo a tiempo completo durante el segundo trimestre de 2020 y que otros 340 millones de puestos de trabajo a tiempo completo se perderán probablemente a finales de año.⁶⁷ Además, el desempleo seguirá siendo elevado por lo menos hasta 2021⁶⁸ y en economías que sufren crisis financieras o que dependen de

⁶⁷ *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición, OIT, 2020*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf [consultado en julio de 2020].

⁶⁸ *Perspectivas del empleo de la OCDE 2020. La Seguridad de los trabajadores y la crisis de la COVID-19*, OCDE, 2020, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a1ba8eae-es.pdf?expires=1606442057&id=id&accname=guest&checksum=A8250DF395C1E1959EF72211251135FF> [consultado en agosto de 2020].

las exportaciones de energía fósil (como algunos países de la región de Oriente Medio y África del Norte) cabe esperar efectos a largo plazo de la COVID-19.⁶⁹ Como se ha señalado anteriormente, aunque es probable que en algunos sectores (como la construcción) se produzca un aumento del empleo como parte de las medidas de recuperación económica, la recuperación no será uniforme en todo el mundo. América Latina, por ejemplo, experimentará la peor crisis económica y social del mundo en décadas y se prevé que los sectores de la hostelería, el sector inmobiliario, el comercio y la industria manufacturera, así como el sector administrativo, serán los más afectados.⁷⁰



5.1.2 Derechos en el trabajo

Los derechos en el trabajo son normas laborales aplicables a todos los países en todas las etapas de desarrollo, independientemente de que hayan ratificado los convenios pertinentes de la OIT. Los derechos en el trabajo incluyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁷¹

⁶⁹ *Lasting Scars of the COVID-19 Pandemic*, Banco Mundial, 2020, <http://pubdocs.worldbank.org/en/112641588788257004/Global-Economic-Prospect-2020-Topical-Issue-1.pdf> [consultado en agosto de 2020].

⁷⁰ *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, CEPAL, 2020, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf [consultado en mayo de 2020].

⁷¹ *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, texto de la Declaración y su seguimiento*, OIT, 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf [consultado en agosto de 2020].

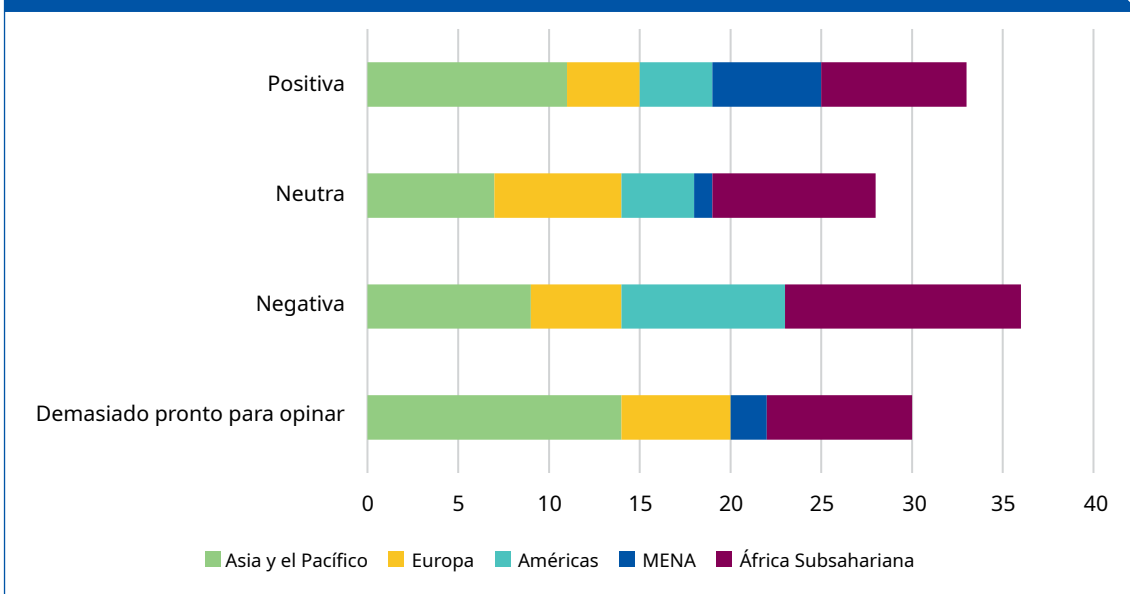
Cuando se les preguntó sobre los efectos de la COVID-19 en los derechos laborales, casi un tercio de los directivos sindicales (37 encuestados) respondió que tendría un efecto negativo. La preocupación más común entre los encuestados es que los gobiernos se centran en conservar los puestos de trabajo y apoyar a las empresas, pero en el proceso están dispuestos a comprometer los derechos de los trabajadores. Uno de los encuestados aclaraba que “puede haber interés en aprobar una legislación que flexibilice los horarios de trabajo en detrimento de la normativa vigente.” Muchos representantes sindicales señalan que los derechos laborales ya se están vulnerando ampliamente en sus países bajo el velo de la COVID-19, siendo algunos ejemplos de ello el hecho de obligar a los trabajadores a tomar vacaciones no remuneradas, reducir las horas de trabajo, obstaculizar la negociación colectiva y no proteger la salud y la seguridad de los trabajadores durante la pandemia. Los dirigentes sindicales de la India están especialmente preocupados por la situación, como aclaró uno de los encuestados: “En lugar de proteger a los empleados, el Gobierno de la India ha decidido retirar la mayor parte de los derechos sindicales y está tratando de introducir nuevas leyes en nombre de las reformas, que son más ventajosas para los empleadores.”

Por el contrario, una cuarta parte de los encuestados (34) opina que los derechos laborales se verán afectados positivamente por la pandemia, es decir, que la crisis puede empujar a los gobiernos a aplicar reformas políticas que otorguen mayor reconocimiento a los trabajadores. Entre los encuestados, 29 dirigentes sindicales consideran que el impacto no será ni negativo ni positivo, y tampoco mixto. Algunos representantes sindicales explicaron que depende del sector, pues hay industrias donde hay mayor reconocimiento a los trabajadores, mientras que otras siguen siendo vulnerables. Otros encuestados opinan que, dado que se trata de una prioridad importante para los sindicatos, los trabajadores sindicados pueden estar más protegidos, pero, en general, durante la crisis ha sido especialmente difícil llevar a cabo inspecciones de trabajo y ha habido infracciones sin que lleguen a denunciarse; los trabajadores del sector informal y los que no están sindicados corren un riesgo especial.

Entre los encuestados, 30 dirigentes sindicales opinan que es aún demasiado pronto para decir cuál será el impacto de la COVID-19 sobre este pilar del Programa de Trabajo Decente (Figura 12).

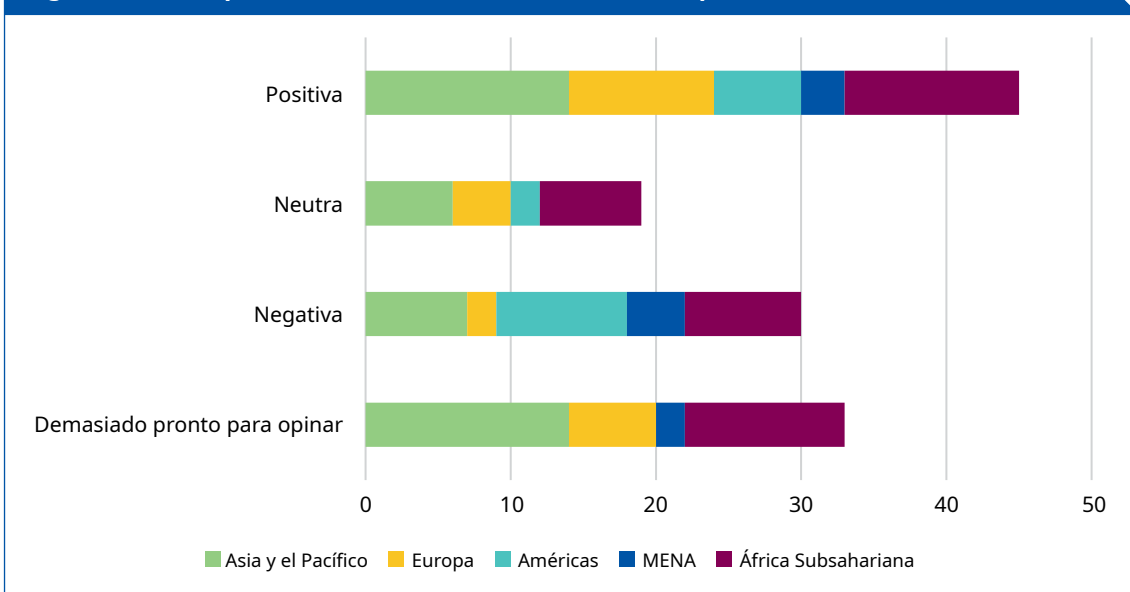
Las conclusiones del Índice Global de los Derechos de la CSI están en consonancia con la opinión según la cual la pandemia tendrá efectos negativos en los derechos en el trabajo. A este respecto, el 85 por ciento de los países han vulnerado el derecho de huelga y el 80 por ciento el derecho a la negociación colectiva, mientras que el 89 por ciento de los países han bloqueado el registro de sindicatos. Además, en muchos países, la represión existente contra los sindicatos y la negativa de los gobiernos a respetar los derechos y entablar un diálogo social ha dejado expuestos a los trabajadores a la enfermedad y la muerte, dejando a los países totalmente incapaces de combatir la pandemia de manera efectiva.⁷²

⁷² Índice global de los derechos de la CSI 2020, CSI, 2020, https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_es.pdf [consultado en agosto de 2020].

Figura 12 Percepción de los efectos de la COVID-19 en los derechos en el trabajo

5.1.3 Protección social

La OIT considera que la protección social consiste en proporcionar la seguridad de los ingresos básicos y el acceso a servicios esenciales como la atención médica, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez y prestaciones de maternidad. Además, subraya que, si bien esas prestaciones deben estar al alcance de todos, se debe prestar especial atención para garantizar que acceden a ellas los grupos más vulnerables.⁷³

Figura 13 Percepción de los efectos de la COVID-19 en la protección social

⁷³ Normas internacionales del trabajo sobre la seguridad social, OIT, s.f., <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-es/index.htm> [consultado en agosto de 2020].

En cuanto a cómo se perciben los efectos de la COVID-19 en este pilar del Programa de Trabajo Decente, 46 dirigentes sindicales consideran que tendrá un efecto positivo. A este respecto, algunos de los encuestados dieron ejemplos positivos que han acontecido en respuesta a la pandemia. En Argentina, por ejemplo, “el gobierno ha ampliado las medidas de protección social, ha ayudado con programas de sustitución de ingresos a los sectores y trabajadores que han debido suspender sus actividades”. Asimismo, en la Federación de Rusia, “para contrarrestar los efectos negativos de la pandemia en los medios de vida de los trabajadores, a partir del 1 de septiembre de 2020 se incrementan en un 15 por ciento los salarios y las becas y de un 15 por ciento al 50 por ciento las pensiones sociales y de seguros.”

En cambio, una cuarta parte de los encuestados (33) piensa que es demasiado pronto para determinar los efectos de la pandemia en la protección social, mientras que 31 encuestados esperan efectos negativos y 20 un impacto neutro (Figura 13). Las respuestas de los dirigentes sindicales del África Subsahariana ilustran la opinión acerca de que tendrá un impacto neutro. Si bien los encuestados admiten que los gobiernos han realizado diversos esfuerzos para apoyar a los trabajadores que se enfrentan al desempleo (por ejemplo, mediante la introducción de prestaciones de desempleo y transferencias de efectivo), existen factores, como la inflación galopante y los presupuestos limitados, que han reducido la eficacia de las medidas de protección social.

Además, “las medidas de protección social se limitan en gran medida al sector formal y no cubre la economía informal, que da empleo al 70-80 por ciento de la fuerza de trabajo”. Medidas como las transferencias en efectivo son limitadas y sigue teniendo poco efecto, especialmente en las mujeres, debido a presupuestos limitados, restringidos por la deuda externa”. Cuando la protección social se extiende a los grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, los esfuerzos suelen verse limitados. En Corea, por ejemplo, “el Gobierno ha proporcionado servicios gratuitos de atención sanitaria también para los trabajadores migrantes. Pero, sin embargo, han quedado excluidos de las medidas relativas a los ingresos.”

Las opiniones de los informantes clave coinciden con la valoración de los encuestados a propósito de los efectos negativos de la COVID-19 en la protección social. En Asia, donde existe un grave déficit de protección social, se han adoptado paquetes de estímulos sin precedentes para contrarrestar la recesión provocada por la COVID-19. Sin embargo, dichos planes de estímulos no llegan a los trabajadores vulnerables, quienes quedan en gran parte excluidos de las medidas. Asimismo, las medidas de confinamiento afectan más a los trabajadores migrantes, quienes no sólo se enfrentan a la pérdida de empleos e ingresos, sino que además no tienen acceso a los servicios de atención sanitaria ni a prestaciones sociales.⁷⁴

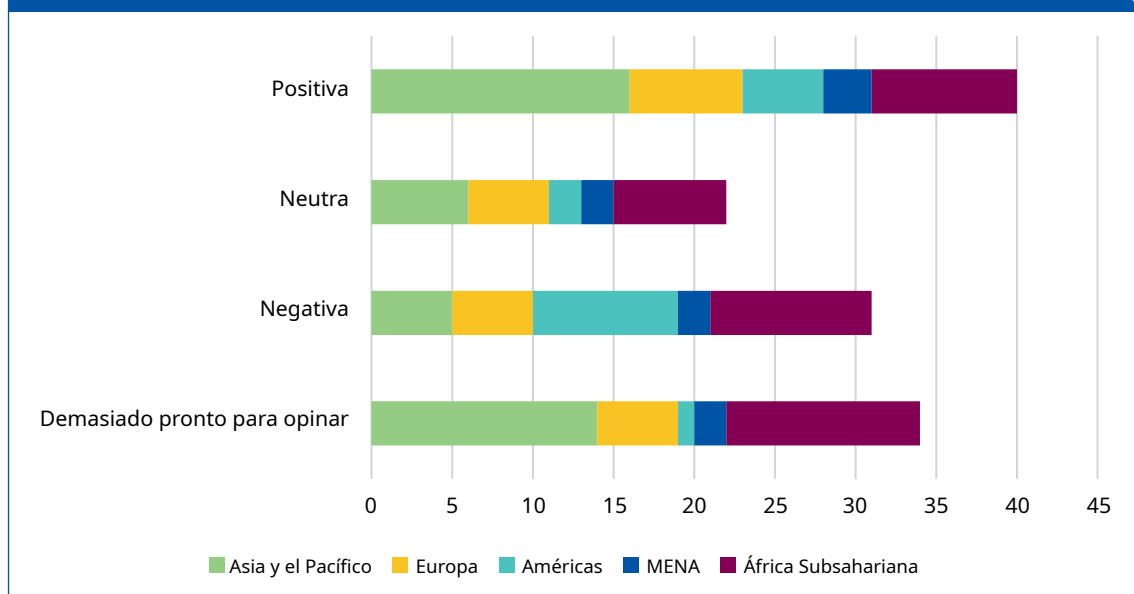
⁷⁴ *Protección social para los trabajadores migrantes: una respuesta necesaria a la crisis de la COVID-19*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_753521.pdf [consultado en mayo de 2020]; *Gulf: Concerns regarding migrant workers' rights during COVID-19 pandemic*, Amnistía Internacional, 2020, <https://www.amnesty.org/en/latest/research/2020/04/gulf-concerns-regarding-migrant-workers-rights-during-covid19-pandemic/> [consultado en mayo de 2020].

5.1.4 Diálogo social

De acuerdo con la OIT, el diálogo social abarca todos los tipos de negociación, de consulta o, simplemente, de intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores acerca de cuestiones de interés común en materia de política económica y social.⁷⁵ Al preguntarles sobre los posibles efectos de la COVID-19 en este pilar del trabajo decente, más de un tercio de los dirigentes sindicales (41 encuestados) dijeron esperar un efecto positivo. En este contexto, un dirigente sindical señaló que “todos los sectores son conscientes de que la crisis sólo puede superarse a través del diálogo social” y “el dialogo tripartito está avanzando para superar la crisis causada por la COVID-19.”

Más de la cuarta parte de los encuestados (35) cree que es demasiado pronto para saber cuál será el impacto de la pandemia, mientras que 22 encuestados opinan que el diálogo social no se verá afectado ni positiva ni negativamente (Figura 14). Por otro lado, menos de una cuarta parte de los encuestados (32) considera que se producirá un impacto negativo. Los encuestados que tienen una perspectiva negativa destacan que muchos trabajadores se hallan en un plano de desigualdad al negociar sus condiciones de trabajo y que “el poder se inclina a favor de quienes tienen más recursos y apoyan.” Asimismo, “dado que algunos de los viejos modelos permanecen inalterados en cuanto a la relación del trabajador con el empleador y en cuanto a la aplicación de la legislación laboral y las normas internacionales, el diálogo social seguirá existiendo, pero no es eficaz debido a la disparidad de fuerzas entre empleadores y trabajadores”. Un encuestado mostró su preocupación por el hecho de que “el distanciamiento social podría utilizarse como argumento para evitar el diálogo social.”

Figura 14 Percepción de los efectos de la COVID-19 en el diálogo social



⁷⁵ *Diálogo social – Diferentes opiniones, un objetivo*, OIT, 2011, <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/broch2011s.pdf> [consultado en agosto de 2020].

En consonancia con la mirada más bien positiva que los dirigentes sindicales arrojan sobre los efectos de la COVID-19 en el diálogo social, los informantes clave proporcionaron varias historias de éxito sobre este pilar del trabajo decente. En África, por ejemplo, los sindicatos se han mostrado muy activos en la lucha y la mitigación de los efectos de la pandemia. Alrededor del 90 por ciento de los sindicatos han participado en el diálogo social con el gobierno para negociar reducciones salariales en lugar de despidos y formular reglamentos especiales para proteger a los trabajadores. La pandemia también ha obligado a los gobiernos, tradicionalmente hostiles a los sindicatos, a mantener un diálogo abierto y a trabajar con ellos. Esto, a su vez, se considera una oportunidad para que los sindicatos nacionales construyan una mejor relación pospandemia.

En Indonesia recurrieron al diálogo social los trabajadores de una fábrica de prendas de vestir que iba a cerrar debido a la reducción del número de pedidos. Los trabajadores negociaron la producción de equipos de protección personal para conservar sus empleos. En algunas partes de Asia el diálogo social nacional es generalmente débil. Sin embargo, debido a la pandemia se ha desarrollado algún tipo de diálogo. Es el caso, por ejemplo, de Myanmar y Corea, que han iniciado debates sobre la protección y la recuperación posterior a la pandemia de COVID-19. Asimismo, existen numerosos ejemplos en Europa en los que la consulta adecuada con los interlocutores sociales y el respeto de su autonomía han dado lugar a medidas oportunas, exhaustivas, eficaces y justas para mitigar los efectos de la COVID-19 en el trabajo decente.⁷⁶

5.2 Desafíos de transformación hacia los ODS

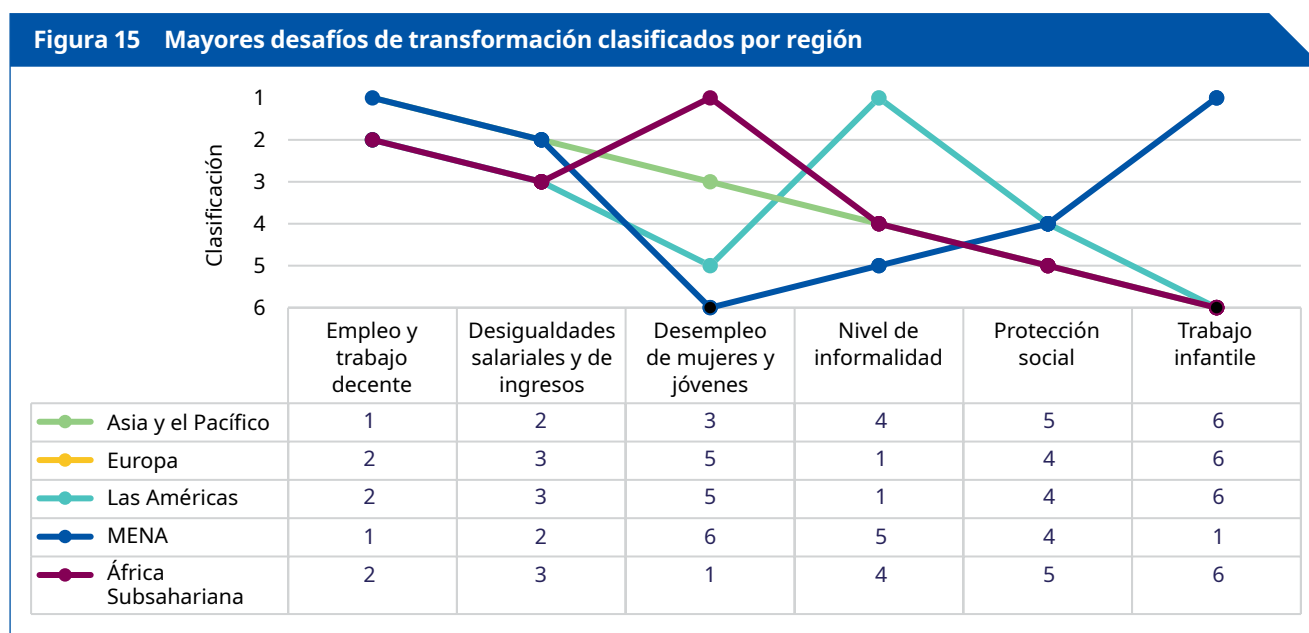
Para la OIT, la aplicación del Objetivo 8 requiere un examen exhaustivo de los retos a los que se enfrentan los países para establecer una trayectoria de crecimiento hasta 2030 que genere suficiente trabajo decente y permita que se afiance un modelo de desarrollo inclusivo.⁷⁷

Con esto en mente se les pidió a los dirigentes sindicales que jerarquizaran los desafíos de transformación que enfrentan sus países de cara a la consecución de los ODS. De manera general, los encuestados situaron el empleo y el trabajo decente como uno de los dos desafíos cuya transformación era más apremiante para alcanzar los ODS, excepto en la región de Oriente Medio y África del Norte, donde el trabajo infantil se considera igualmente importante. En cambio, en todas las demás regiones, los dirigentes sindicales que respondieron a la encuesta clasificaron el trabajo infantil como el desafío menos difícil.

⁷⁶ COVID-19: *Social Dialogue Developments*, CES, ETUC, 2020, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-05/COVID-19%20Watch%20Briefing%20Note%20Social%20Dialogue%283%29.pdf> [consultado en agosto de 2020].

⁷⁷ *Plan de implementación de la OIT - Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, OIT, 2016, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510124.pdf [consultado en agosto de 2020].

Los encuestados de Europa y las Américas consideran que la alta informalidad laboral es lo más apremiante, mientras que el desempleo de las mujeres y los jóvenes es el mayor reto para los encuestados del África Subsahariana. Las desigualdades en materia de salarios e ingresos ocuparon el segundo o el tercer lugar en términos de dificultad en todas las regiones. La protección social tendía a considerarse menos problemática también en todas las regiones (Figura 15).



Estas opiniones coinciden en gran medida con las observaciones de la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas. Ya antes del brote mundial de COVID-19, el crecimiento económico y el empleo no iban por buen camino. La consiguiente crisis económica tras la pandemia causará el mayor aumento del desempleo en el mundo desde la Segunda Guerra Mundial.⁷⁸ Dependiendo de cómo evolucionen la pandemia y la crisis económica, la pérdida total de horas de trabajo podría equivaler a 400 millones de trabajadores a tiempo completo, algo que dependerá aún más de las políticas gubernamentales en los próximos meses.⁷⁹ La limitación de las tasas de desempleo y la garantía de la creación de nuevos puestos de trabajo en la economía formal también afectará a la informalidad, otra de las principales preocupaciones de los sindicatos. Según estimaciones de la OIT, 1600 millones de trabajadores del sector informal, de un total de 2000 millones en ese sector en todo el mundo, se enfrentaron a una importante pérdida de ingresos debido a las medidas de confinamiento.⁸⁰

⁷⁸ *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2020*, ONU, 2020, https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf [consultado en septiembre de 2020].

⁷⁹ *Ibid*

⁸⁰ *La crisis de COVID-19 y la economía informal*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_745450.pdf [consultado en agosto de 2020].

Si bien la mayoría de los encuestados, con excepción de los sindicatos del África Subsahariana, no hicieron hincapié en el desempleo de las mujeres y los jóvenes como máxima prioridad, la OIT estima que la crisis tendrá una mayor repercusión en las mujeres y los jóvenes. Las mujeres, además de estar empleadas en mayor proporción en los sectores más afectados, también se enfrentan a tasas más altas de desempleo e informalidad.⁸¹ De forma similar, los jóvenes trabajan en los sectores más afectados y ya se enfrentaban a las tasas más altas de desempleo.⁸² De hecho, el mayor aumento en la tasa de desempleo durante el primer trimestre de 2020 se observó entre las mujeres y los jóvenes de 15 a 24 años de edad.⁸³

Desde que se lanzaron los ODS, los ámbitos en los que más progresos se han logrado han sido la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, de ahí que la mayoría de los sindicatos, a excepción de los de la región de Oriente Medio y Norte de África, no mencionen el trabajo infantil como un desafío de transformación que sea apremiante en esta crisis. Sin embargo, es fundamental no perder de vista los continuos riesgos a los que se enfrentan los niños, en particular en el contexto de la pandemia, ya que las escuelas han cerrado y las familias han perdido parte de sus ingresos. Según estimaciones de UNICEF y la OIT, millones de niños corren actualmente el riesgo de caer en el trabajo infantil y los 152 millones de niños que ya trabajan se enfrentan ahora a jornadas laborales más largas en condiciones cada vez peores.⁸⁴

Un comentario que se repetía entre los encuestados acerca de la aplicación de los ODS fue la necesidad de un enfoque integrado, ya que los diferentes objetivos e indicadores no funcionan de forma aislada. Los dirigentes sindicales hicieron hincapié en que el trabajo decente debe estar en el centro de las respuestas políticas a la COVID-19, en particular para evitar que la protección y la creación de empleo se produzcan a expensas de los derechos laborales. Un encuestado afirmó que la OIT y otros organismos de las Naciones Unidas debían armonizar e integrar mejor los ODS en sus respuestas políticas, mientras que otros de los encuestados indicaron sentirse decepcionados por el hecho de que “los ODS no se han traducido en acciones.”

⁸¹ *La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo*, OIT, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_749248.pdf [consultado en agosto de 2020].

⁸² *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición*, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf [consultado en agosto de 2020].

⁸³ *Unemployment Rates April 2020*, OCDE, 2020, <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-06-2020.pdf> [consultado en junio de 2020].

⁸⁴ *La COVID-19 puede abocar a millones de niños más al trabajo infantil*, Unicef & ILO, 2020, https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_747426/lang--es/index.htm [consultado en agosto de 2020].



© OIT / KB Mpofo

6. Conclusiones y recomendaciones

Las cuestiones estructurales por las que los Objetivos de Desarrollo Sostenible habían alcanzado un progreso limitado, junto con los efectos de la crisis provocada por la COVID-19, exigen acciones más audaces por parte del movimiento sindical y un mayor apoyo por parte de la OIT. Esta sección recoge las principales conclusiones del estudio y presenta las recomendaciones destinadas a reforzar la labor de ACTRAV en relación con la Agenda 2030. Tales recomendaciones están en consonancia con los desafíos y oportunidades que ha traído consigo la crisis de COVID-19 y que se desprenden del presente estudio de referencia.

6.1 Conclusiones

El propósito de la investigación consistía en recoger las opiniones de sindicatos del mundo entero acerca de la pandemia de COVID-19 y la forma en que está configurando la consecución del Objetivo 8 y el Programa de Trabajo Decente. El resultado ha sido un cuadro heterogéneo, con perspectivas positivas y negativas.

Tanto los encuestados, como los informantes clave y las fuentes escritas coinciden en que el progreso hacia el Objetivo 8 ya iba con retraso antes de que estallara la pandemia. En este contexto, de acuerdo con los encuestados, la pandemia no hará sino relegar la aplicación del Objetivo 8. Al mismo tiempo, sin embargo, opinan que se dará prioridad a aspectos tales como asegurar un entorno de trabajo más seguro y estimular la creación de empleo. Ante esta situación, la mayoría de los dirigentes sindicales esperan que la labor de sus organizaciones en relación con los ODS adquiera mayor importancia en el futuro.

En base a las perspectivas de los dirigentes sindicales sobre los efectos de la pandemia de COVID-19 en las distintas metas e indicadores del Objetivo 8, la opinión general en cuanto respecta a la meta 8.5 (*Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente de aquí a 2030*), el indicador 8.5.1 (*Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad*), el indicador 8.5.2 (*Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad*) y la meta 8.8 (*Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores*) es que el progreso realizado es entre moderado y escaso o nulo. Es más halagüeña, en cambio, la perspectiva de los encuestados sobre los progresos hechos hasta la fecha en relación con la meta 8.7 (*Erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil de aquí a 2025*). La mayoría de los dirigentes sindicales opinan que los progresos en la aplicación de la meta 8.6 (*De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación*) avanzan poco o nada y que, por consiguiente, se alcanzará menos de la mitad de las metas.

En cuanto al Programa de Trabajo Decente, la opinión más extendida entre los directivos sindicales es que la COVID-19 tendrá un impacto positivo en la creación de empleo. Sin embargo, esta perspectiva se enfrenta a la opinión de que, a nivel mundial, los gobiernos se han centrado más en mantener a flote las grandes empresas que en proteger y crear empleos, en particular para los trabajadores vulnerables como los del sector informal y los migrantes. Asimismo, los encuestados opinan mayoritariamente que la COVID-19 tendrá un efecto positivo en la protección social y el diálogo social. En cambio, las expectativas de los encuestados sobre los derechos en el trabajo son variadas, aunque se inclinan hacia una perspectiva negativa.

Por último, los dirigentes sindicales de todo el mundo consideran que los mayores desafíos de transformación de cara a alcanzar los ODS son el empleo y el trabajo decente, excepto en la región de Oriente Medio y Norte de África, donde apremia más el trabajo infantil. Por el contrario, en todas las demás regiones, el trabajo infantil se clasifica como el desafío menos importante. Los encuestados de Europa y las Américas consideran que la alta informalidad laboral es lo que más urge, mientras que el desempleo de las mujeres y los jóvenes se consideró el reto más difícil en el África Subsahariana. Las desigualdades en materia de salarios e ingresos ocupan el segundo o el tercer lugar en importancia en todas las regiones. La protección social parece representar también en todas las regiones menor dificultad.

6.2 Recomendaciones

En esta sección se recogen las principales recomendaciones derivadas de los resultados y conclusiones del estudio. Las recomendaciones se estructuran de la siguiente manera: aplicación del Objetivo 8, de sus metas e indicadores y el programa de trabajo decente.

6.2.1 Aplicación del Objetivo 8

- ▶ **Red más amplia de contacto:** las organizaciones sindicales nacionales deberían entablar colaboraciones más estrechas con organizaciones afines a nivel nacional, así como con las federaciones sindicales internacionales, para agilizar la labor relativa a los ODS en general y en el marco de la recuperación y resiliencia pospandemia en particular.
- ▶ **Diálogo social:** los sindicatos y las organizaciones de trabajadores deberían asegurarse de ser consultados y participar activamente en la configuración de las respuestas políticas nacionales a la COVID-19, teniendo en cuenta las realidades nacionales y armonizándolas con la respuesta del marco de políticas de la OIT.
- ▶ **Seguimiento y evaluación:** los sindicatos deberían realizar un seguimiento periódico y presentar informes oportunos sobre cómo evoluciona la pandemia y cómo afecta a la aplicación del Objetivo 8, así como proponer estrategias para superar los efectos negativos y beneficiarse de las perspectivas positivas.

6.2.2 Metas e indicadores del Objetivo 8

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente (meta 8.5)

- ▶ Los sindicatos deberían promover políticas que brinden a los países el espacio presupuestario necesario para responder a la crisis de la COVID-19 de manera más holística. Deberían promover la adopción de medidas de recuperación y resiliencia en todo el sistema dirigidas principalmente a los trabajadores del sector informal, las mujeres, los jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidad.

Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad (indicador 8.5.1)

- ▶ Los sindicatos deben promover que se reconozca el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico como trabajo y promover los cuatro pilares de trabajo decente en este sector.

Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad (indicador 8.5.2)

- ▶ Los sindicatos deben presionar a los gobiernos para que redoblen sus esfuerzos por proteger los empleos existentes y, al mismo tiempo, garantizar la creación de nuevos empleos en la economía formal, en particular en las industrias y sectores más afectados, prestando especial atención al impacto desmesurado que recae en las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes.
- ▶ Los sindicatos deben promover programas de aprendizaje permanente (reciclaje profesional, reconversión y perfeccionamiento de competencias) para garantizar que los trabajadores a quienes se despide puedan ser redistribuidos y absorbidos en sectores con escasez de mano de obra, pero también para garantizar que la fuerza de trabajo esté bien equipada en términos de competencias, en caso de que una pandemia de esta naturaleza y magnitud vuelva a ocurrir en el futuro.

De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación (meta 8.6)

- ▶ Los sindicatos deben presionar a los gobiernos para que aumenten la financiación a fin de garantizar que los jóvenes puedan obtener un empleo de buena calidad en un plazo breve tras quedar desempleados o finalizar la educación formal. Tales medidas deben hacer hincapié en los grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los trabajadores rurales y las personas con discapacidad.
- ▶ Los sindicatos deben promover que se preserven las oportunidades de formación y aprendizaje en el trabajo para los jóvenes a fin de evitar la escasez de mano de obra y las lagunas de formación en un futuro próximo.
- ▶ Los sindicatos deben presionar a los gobiernos para garantizar que los trabajadores jóvenes estén debidamente cubiertos por los planes de seguridad social y de desempleo existentes, y que cualquier falta de cobertura se aborde en el plazo más breve posible.

De aquí a 2025, erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud, la trata de personas y las peores formas de trabajo infantil (meta 8.7)

- ▶ Los sindicatos deben hacer hincapié en la promoción del trabajo decente como medida para prevenir el trabajo y la explotación infantil en el contexto de las actividades de recuperación económica durante y después de la crisis de COVID-19.
- ▶ Los sindicatos deben recalcar la importancia de seguir realizando esfuerzos contra las formas contemporáneas de esclavitud y el trabajo infantil, de manera que no se produzca un retroceso en los progresos logrados en la última década con respecto a la erradicación del trabajo infantil.

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores (meta 8.8)

- ▶ Los sindicatos deben colaborar con los gobiernos y las organizaciones de empleadores para adoptar medidas eficaces y adecuadas de protección de la salud y la seguridad de sus empleados.
- ▶ Los sindicatos deben fomentar una recuperación económica verde tras la COVID-19, en la que se reconozca la emergencia climática como una amenaza para la consecución de un trabajo mejor y un peligro para la seguridad y la salud en el trabajo.
- ▶ Los sindicatos deben facilitar el diálogo social para asegurar un entorno de trabajo seguro y acceso a la protección social para los trabajadores migrantes, especialmente en los sectores en los que no es fácil aplicar las medidas relativas a la COVID-19 (como los sectores de la construcción, la alimentación y la agricultura).
- ▶ Los sindicatos deben promover y garantizar la representación de las mujeres, los jóvenes, los migrantes y los trabajadores con discapacidad en los comités de salud y seguridad, u otros órganos, a todos los niveles que definan medidas para proteger a los trabajadores frente a la COVID-19, ya que estos grupos se ven más afectados, al tiempo que se desatiende su voz en esos espacios de toma de decisiones.
- ▶ Los sindicatos deben entablar un diálogo social con los gobiernos y las organizaciones de empleadores para formular y aplicar políticas y procedimientos de SST para el trabajo a distancia.

6.2.3 Programa de Trabajo Decente**Creación de empleo**

- ▶ Los sindicatos deben velar por que los gobiernos redoblen sus esfuerzos para crear empleo decente en la economía formal, tanto en las grandes empresas como en las pymes, prestando especial atención a la creación de empleo a todos los niveles para las mujeres, los jóvenes y los trabajadores migrantes.

Derechos en el trabajo

- ▶ Los sindicatos deben promover una legislación que proteja los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.
- ▶ Los sindicatos deben presionar a los gobiernos para asegurar que los derechos de los trabajadores no se les retiren ni se vean afectados negativamente por las reformas políticas relacionadas con la COVID-19.
- ▶ Los sindicatos deben promover la importancia en todo momento de las inspecciones laborales y asegurar que las inspecciones se realicen de manera segura y oportuna sin interrupciones innecesarias.

Protección social

- ▶ Los sindicatos deben colaborar con los gobiernos, como parte de sus esfuerzos de contención de la pandemia de COVID-19, pero también a largo plazo, para lograr una legislación que garantice a los trabajadores el derecho a licencia remunerada por enfermedad y el acceso gratuito a la atención sanitaria para todos los trabajadores, con independencia de su empleo o condición de migrante.
- ▶ Los sindicatos deben promover unas condiciones de vida para los trabajadores migrantes que, al corto plazo, permitan adoptar medidas de distanciamiento social y, a largo plazo, mejoren la calidad de vida de dichos trabajadores.

Diálogo social

- ▶ Los sindicatos deben promover la utilización de mecanismos consultivos tripartitos a nivel nacional para incorporar la consulta de los interlocutores sociales en la planificación y aplicación de las medidas de recuperación pospandemia, incluidos los consejos de recuperación tripartitos.
- ▶ Los sindicatos deben alentar y orientar a los gobiernos y otros interlocutores sociales en la creación de un entorno propicio para el diálogo social en el que los interlocutores sociales puedan compartir su experiencia y expresar libremente sus necesidades para hacer frente a los efectos sociales y económicos de la pandemia.



Anexo 1

Cuestionario

COVID-19 y ODS 8

Encuesta de opinión sindical de ACTRAV

La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT está realizando una encuesta para recoger las opiniones de los sindicatos sobre el probable impacto de la pandemia de COVID-19 en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. La encuesta se centrará únicamente en el Objetivo 8, en particular, en **cuatro** de los **nueve** indicadores bajo custodia de la OIT.⁸⁵

La encuesta tiene como propósito proporcionar a las organizaciones de trabajadores un espacio para articular sus opiniones sobre a) los efectos de la pandemia de COVID-19 en el crecimiento económico y el trabajo decente b) el planteamiento que proponen para garantizar que los gobiernos continúen integrando los ODS en sus respuestas a la pandemia a corto y largo plazo.

La encuesta proporcionará a ACTRAV la información necesaria sobre respuestas sindicales, vacíos y oportunidades de apoyo político y técnico. Los resultados serán de utilidad a ACTRAV en su labor sobre la Agenda 2030 en el contexto actual de COVID-19 y más allá de la pandemia.

- ▶ La encuesta comprende **siete** preguntas (incluyendo los datos sobre la organización) y debería tomar unos diez minutos.
- ▶ Se guardará el anonimato de todos los encuestados. El tiempo para realizar la encuesta es de catorce días, pudiendo ser ampliado.

1. Nivel de organización sindical. Seleccione una única respuesta.

- Nacional
- Regional
- Subregional
- Internacional

2. En su opinión, ¿cómo va a afectar en general, en su país, la pandemia de COVID-19 a la aplicación del Objetivo 8? Seleccione una única respuesta.

- Positivamente: se le dará prioridad
- Negativamente: no se le dará ninguna prioridad
- Opinión mixta: ni lo uno ni lo otro
- Nada que decir / es demasiado pronto

⁸⁵ Las agencias de custodia asumen la responsabilidad de recabar datos de los Estados miembros, compilar datos comparables a nivel internacional y reforzar las capacidades estadísticas nacionales.

3. En su opinión, ¿cómo va a afectar en general la pandemia de COVID-19 en el trabajo de su organización sobre los ODS? Seleccione una única respuesta.

- Cobrarán más importancia
- Se van a relegar y perderán importancia
- Van a seguir igual
- No sabría decir / es demasiado pronto

4. En su opinión, ¿en qué medida afectará la pandemia a la consecución de los siguientes indicadores? Seleccione una única respuesta.

Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- Por buen camino, se conseguirá
- Más bien en marcha, se conseguirá
- Más o menos adelante, se alcanzará la mitad de las metas
- No avanza mucho, se alcanzará menos de la mitad de las metas
- No se está avanzando, puede que no se logre ninguna meta
- Ninguna opinión al respecto

Indicador 8.5.1 Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, grupo de edad y personas con discapacidad.

- Por buen camino, se conseguirá
- Más bien en marcha, se conseguirá
- Más o menos adelante, se alcanzará la mitad de las metas
- No avanza mucho, se alcanzará menos de la mitad de las metas
- No se está avanzando, puede que no se logre ninguna meta
- Ninguna opinión al respecto

Indicador 8.5.2 Tasa de desempleo, por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad

- Por buen camino, se conseguirá
- Más bien en marcha, se conseguirá
- Más o menos adelante, se alcanzará la mitad de las metas
- No avanza mucho, se alcanzará menos de la mitad de las metas
- No se está avanzando, puede que no se logre ninguna meta
- Ninguna opinión al respecto

Meta 8.6. De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

- Por buen camino, se conseguirá
- Más bien en marcha, se conseguirá
- Más o menos adelante, se alcanzará la mitad de las metas
- No avanza mucho, se alcanzará menos de la mitad de las metas
- No se está avanzando, puede que no se logre ninguna meta
- Ninguna opinión al respecto

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

- Por buen camino, se conseguirá
- Más bien en marcha, se conseguirá
- Más o menos adelante, se alcanzará la mitad de las metas
- No avanza mucho, se alcanzará menos de la mitad de las metas
- No se está avanzando, puede que no se logre ninguna meta
- Ninguna opinión al respecto

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

- Por buen camino, se conseguirá
- Más bien en marcha, se conseguirá
- Más o menos adelante, se alcanzará la mitad de las metas
- No avanza mucho, se alcanzará menos de la mitad de las metas
- No se está avanzando, puede que no se logre ninguna meta
- Ninguna opinión al respecto

5. En su opinión, ¿qué ODS requieren un mayor desafío de transformación en su país? En una escala de 3 a 5, puntúelos del más exigente al más sencillo (donde 5 significa muy exigente y 1 más sencillo).

- Empleo y trabajo decente
- Desigualdad salarial y de ingresos
- Desempleo de mujeres y jóvenes
- Nivel alto de informalidad
- Protección social

- Trabajo infantil
- Todo lo anterior
- Nada de lo anterior (explique a continuación, por favor)

6. ¿Cómo afectará, en general, la pandemia de COVID-19 a los siguientes pilares relativos al trabajo decente? Por favor, explique su respuesta.

6.1. Promoción del empleo

- Positivamente: se le dará prioridad
- Negativamente: no se le dará ninguna prioridad
- Opinión mixta: ni lo uno ni lo otro
- Nada que decir / es demasiado pronto

6.2. Derechos en el trabajo

- Positivamente: se le dará prioridad
- Negativamente: no se le dará ninguna prioridad
- Opinión mixta: ni lo uno ni lo otro
- Nada que decir / es demasiado pronto

6.3. Protección social

- Positivamente: se le dará prioridad
- Negativamente: no se le dará ninguna prioridad
- Opinión mixta: ni lo uno ni lo otro
- Nada que decir / es demasiado pronto

6.4. Diálogo social

- Positivamente: se le dará prioridad
- Negativamente: no se le dará ninguna prioridad
- Opinión mixta: ni lo uno ni lo otro
- Nada que decir / es demasiado pronto

ISBN: 978-92-2-033833-9



9 789220 338339