



---

# **Universidad de Valladolid**

Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia.  
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado  
Evaluación del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8

Autora: Sandra Tomás García  
Tutora: María Rodríguez Manchado  
Palencia - junio de 2022.

*“Crear un negocio fuerte y construir un mundo mejor no son metas contradictorias: ambas son ingredientes indispensables para el éxito a largo plazo”*

William Clay Ford Jr. - Ford Motor Company

## **RESUMEN:**

El presente Trabajo de Fin de Grado expone los objetivos pactados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, haciendo especial hincapié en el N°8 sobre el “*trabajo decente y el crecimiento económico*”. Así como especificar alguna de sus metas y descubrir si tienen aplicación práctica en alguna de las organizaciones españolas adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Del mismo modo, se hace un análisis o diagnóstico comparativo sobre el grado de consecución de estos objetivos a nivel estatal e internacional, con el propósito de averiguar si se está llevando a cabo un progreso correcto pese a las circunstancias socioeconómicas actuales. O si, por el contrario, se deben implementar y/o incentivar aún más acciones (políticas, planes, programas, medidas económicas, etc.) para cumplir con los objetivos establecidos. Finalmente, las conclusiones nos permitirán valorar si verdaderamente estamos logrando construir un futuro sostenible “*para no dejar a nadie atrás*” siendo este, el pilar principal de estos objetivos.

**Palabras clave:** Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Agenda 2030, trabajo decente, crecimiento económico, prosperidad, equilibrio, sostenibilidad.

## **ABSTRACT:**

This Final Degree Project presents the objectives agreed in the 2030 Agenda for Sustainable Development, with special emphasis on No. 8 on "decent work and economic growth". As well as specify their goals and discover if they have practical application in any of the Spanish organizations adhering to the United Nations Global Compact. In the same way, a current comparative analysis is made of the degree of achievement of these objectives at the regional, national and international levels, in order to find out if correct progress is being made despite the current socioeconomic circumstances. Or if, on the contrary, more actions (policies, economic measures, etc.) must be implemented and/or encouraged to comply with the established plans. Finally, the conclusions will allow us to assess whether we are truly managing to build a sustainable future for all "so as not to leave anyone behind" as the main pillar of these objectives.

**Keywords:** Sustainable Development Goals (SDG), Agenda 2030, economic growth, prosperity, balance, sustainability.

## COMPETENCIAS ASOCIADAS AL TÍTULO ADQUIRIDAS EN ESTE TRABAJO.

### COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)

#### INSTRUMENTALES

- CG.1.** Capacidad de análisis y síntesis
- CG.2.** Capacidad de organización y planificación
- CG.3.** Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- CG.5.** Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
- CG.6.** Capacidad de gestión de la información
- CG.7.** Resolución de problemas
- CG.8.** Toma de decisiones

#### PERSONALES

- CG.11.** Trabajo en un contexto internacional
- CG.13.** Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- CG.14.** Razonamiento crítico
- CG.15.** Compromiso ético

#### SISTÉMICAS

- CG.16.** Aprendizaje autónomo
- CG.17.** Adaptación a nuevas situaciones
- CG.18.** Creatividad
- CG.21.** Motivación por la calidad
- CG.22.** Sensibilidad hacia temas medioambientales

## ÍNDICE

<b>Introducción .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Justificación del proyecto .....</b>	<b>10</b>
<b>2. Origen de la Agenda 2030 .....</b>	<b>11</b>
2.1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).....	12
Objetivo 1: Fin de la pobreza (breve explicación de cada uno).....	13
Objetivo 2: Hambre cero .....	13
Objetivo 3: Salud y bienestar .....	13
Objetivo 4. Educación de calidad .....	14
Objetivo 5: Igualdad de género .....	14
Objetivo 7: Energía asequible y no contaminante .....	14
Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico .....	14
Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura .....	14
Objetivo 10: Reducción de las desigualdades .....	14
Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles .....	14
Objetivo 12: Producción y consumo responsables .....	14
Objetivo 13: Acción por el clima. ....	14
Objetivo 14: Vida submarina.....	14
Objetivo 15: Vida de ecosistemas terrestres .....	14
Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas .....	14
Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos .....	15
<b>3. Análisis comparativo del grado de cumplimiento del ODS 8 en España con respecto al resto del mundo.....</b>	<b>16</b>
3.1.1. Panorama general mundial. ....	20
3.1.2. El caso de España .....	28
3.2. Varios ejemplos de organizaciones españolas alineadas con el ODS Nº8 .....	57

<b>4. Conclusiones .....</b>	<b>60</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>64</b>

## Introducción

Sin lugar a dudas, la sociedad actual, inmersa en la cuarta revolución industrial, está atrapada en un ciclo de constante cambio, globalizado y moderno que abarca todos los aspectos de nuestras vidas, (si bien, el progreso no se distribuye de forma equitativa entre toda la población, para lo que influye especialmente la localización geográfica (ONU, 2019)), y conforme pasan los años, el presente es más fugaz. Son tiempos llenos de incertidumbre, aunque también de nuevas oportunidades laborales y personales, de avances tecnológicos, de evolución de las personas y de su forma de pensar, etc. Sin embargo, este ciclo se produce de una forma insostenible, pues el planeta está siendo sometido a una sobreexplotación de recursos sin precedentes como afirman (Sánchez & Planelles, 2019). En definitiva, estamos destruyendo nuestro hogar y el de las próximas generaciones siendo nuestro deber, el esforzarnos para repararlo o intentar detenerlo. Porque el equilibrio no es impedimento para el beneficio empresarial, de hecho, ya existen numerosas organizaciones comprometidas por el cambio empleando un liderazgo responsable, a través de estrategias de responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE) como veremos más adelante.

Volviendo al asunto que nos ocupa, todos hemos oído hablar de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los medios de comunicación, y cada vez de forma más frecuente a causa de la urgencia de su cumplimiento por parte de los Estados miembros de las Naciones Unidas adheridos al pacto. Sin embargo, antes de comenzar el análisis que se plantea, es conveniente explicar qué es la ONU, cómo surgieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible, por qué son tan importantes y, cuál es su finalidad.

En respuesta de la primera cuestión, decir que la Organización de Naciones Unidas (ONU) se fundó en la “*Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional*” que tuvo lugar del 25 de abril al 26 de junio de 1945, en San Francisco (California). Poco antes de finalizar la II Guerra Mundial por la necesidad de paz mundial y con el propósito de no repetir un conflicto bélico de tal calibre, pues la citada guerra devastó numerosos países. En aquel momento se reunieron representantes de 50 países (España no fue admitida hasta diciembre de 1.955). Pero la Organización no se constituyó de forma oficial hasta el 24 de octubre del mismo año. Hoy en día, tras más de 75 años de su origen y siendo un total de 193 Estados miembro, la ONU sigue trabajando por los mismos objetivos: “*mantener la paz y la seguridad internacionales, brindar asistencia humanitaria a quienes la necesitan, proteger los derechos humanos y defender el derecho internacional*” (ONU, 2021).

De hecho, y contestando a las cuestiones anteriores, en septiembre de 2.015, tras más de dos años de consultas públicas y negociaciones entre los países, en la Asamblea General de la ONU al fin, se tomó consciencia de la problemática mundial y adoptó un gran reto, la “Agenda 2.030 para el Desarrollo Sostenible”, “*un plan de*

*acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia*"<sup>1</sup>. Donde la erradicación de la pobreza representa el principal objetivo y el más difícil de lograr, según reconocieron los Estados Miembro. Esta Agenda consta de 17 Objetivos y dentro de ellos una serie de metas a cumplir que abarcan los ámbitos social, económico y ambiental como estrategia para *"lograr un futuro mejor y más sostenible para todos nosotros"* en el año 2.030. No obstante, este compromiso es personalizado, adaptado a las necesidades de cada país. Quiere decir que cada uno establece sus propias metas y aportará los medios necesarios para su implementación para proteger a los más pobres y vulnerables.

Pero ¿por qué son tan importantes estos objetivos?, según el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD)<sup>2</sup>, son cuatro las principales razones:

-Es un plan histórico: a razón de que nunca antes se había conseguido un consenso internacional a gran escala y que se fuera a implantar de forma colectiva para la humanidad. Dado que es un gran esfuerzo aunar a los gobiernos, las empresas, y a la sociedad civil.

-Un formato universal: sin distinción entre países desarrollados y en vía de desarrollo, todos encaminados hacia unos mismos objetivos.

-Son concretos: se ha logrado agrupar en 17 objetivos los distintos compromisos y especificar dentro de cada uno sus propias metas, contando con 169 en total. Además, cada una de estas metas dispone de sus indicadores para medir el grado de consecución de los objetivos.

-Son transformadores: Los objetivos son ambiciosos, porque buscan modificar completamente los sistemas económicos tradicionales. Todo un reto para la búsqueda de una nueva forma de obtener el beneficio.

Por último, la finalidad de todo ello según establece la ONU, es que de aquí a 2.030 no exista la pobreza, el hambre y las guerras en el mundo, las desigualdades dentro de los países y entre ellos, que las sociedades sean justas e inclusivas, donde se promueva la igualdad de género, se empodere a las mujeres y niñas, se garantice la protección de los derechos humanos, así como la protección del planeta y sus recursos naturales. Efectivamente, el Secretario General de la ONU describió este acuerdo como *"la agenda de desarrollo más inclusiva que el mundo jamás haya visto"*<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> ONU (2015) La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

<sup>2</sup> Red de Periodistas por el Desarrollo Sostenible (2020) ¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LOS ODS? <https://www.comunicacionsostenible.co/site/cual-es-la-importancia-de-los-ods/>

<sup>3</sup> OIT Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

Desde luego, todo ello precisa de mucho tiempo y esfuerzo, lo que nos lleva a plantearnos la siguiente cuestión: ¿son metas demasiado ambiciosas para cumplirse a nivel mundial antes de que termine el plazo dentro de ocho años?. Hasta la fecha ya ha transcurrido prácticamente la mitad del plazo acordado, un buen momento para hacernos una idea de los progresos alcanzados, sobre todo en España. Examinaremos la idoneidad de las políticas públicas adoptadas en nuestro país para encarar este desafío que en mayor o menor medida requiere la participación de todos nosotros, y a la conclusión de este estudio, podremos evaluar si estamos yendo por el buen camino o si, por el contrario, aún queda mucho por hacer.

## **1. Justificación del proyecto**

El presente trabajo pretende servir de instrumento práctico para dar a conocer principalmente, el progreso o evolución de las metas que se pactaron en el 2015 para el ODS N°8, el que guarda mayor relación con el ámbito laboral, pero sin descartar por completo el resto de Objetivos. Debido a que, de alguna forma, todos guardan una cierta relación. Este va a ser un estudio a nivel mundial y nacional (macro). Es decir, se comprobará si verdaderamente están implicados los gobiernos, las organizaciones y la sociedad civil con este objetivo y en qué grado. Mostrará los principales desequilibrios en el ámbito laboral que precisan soluciones de forma prioritaria, quiénes son los colectivos más perjudicados por ellos, y qué tipos de medidas están en marcha para atajar o reducir estos problemas para una mayor calidad de vida de las personas, y, por ende, su felicidad que está vinculada con la salud. Para tal fin, nos haremos valer de informes oficiales, estadísticas, entrevistas, etc. y se procurará aportar datos lo más actualizados y fiables posible.

## 2. Origen de la Agenda 2030

Los antecedentes más cercanos a la Agenda 2030 son los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Declaración del Milenio, (en adelante ODM), los más cercanos porque las primeras negociaciones de la ONU sobre el clima fueron hace más de cuarenta años, en 1979. Los ODM fueron establecidos en septiembre del año 2000 por los líderes de los ciento ochenta y nueve Estados Miembros, de entre ellos España, que se reunieron en la Cumbre del Milenio en la Sede de la ONU en Nueva York. Esta “hoja de ruta” que constaba de ocho objetivos, ha supuesto un gran hito por ser el primer compromiso internacional para afrontar los problemas globales que van más allá de preservar el medio ambiente, porque también se luchaba por la erradicación de la pobreza y la reducción del hambre, así como mejorar la educación, la salud, las condiciones de vida y por la igualdad de género (ONU, 2016) (ver imagen a continuación).



Fuente: Asencio, Pedro Consultoría & Sostenibilidad. <https://www.pedroasencio.com/los-objetivos-de-desarrollo-del-milenio-2000-2015-odm/>

Las metas de los ODM debían haberse cumplido en el 2015, sin embargo, gracias a los esfuerzos a nivel mundial, regional, nacional y local sí que se lograron avances significantes, pues se logró reducir las tasas de pobreza extrema y hambre mundiales a la mitad, aunque de forma desigual como asegura El Fondo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>4</sup> (Fondo ODS). Un incentivo suficiente que ha formado la antesala de los ODS para el 2030, para continuar y ampliar hasta los 17 ODS más sus respectivas metas a cumplir para el 2030. En definitiva, La nueva Agenda está orientada a la construcción de un mundo sostenible y a que se valoren por igual la sostenibilidad del medio ambiente, la inclusión social y el desarrollo económico que en parte ya eran objetivos de los ODM.

<sup>4</sup> Fondo ODS (2019) Quienes somos <https://www.sdgfund.org/es/quienes-somos>

Pero antes de adentrarnos más en el asunto de los ODS, debemos conocer y comprender la definición de Desarrollo Sostenible, como *“todo aquel desarrollo que pueda satisfacer las necesidades de la población actual, permitiendo que las futuras generaciones también puedan satisfacerlas”* (ONU, 1987). Año en el que este término del desarrollo sostenible se convirtió por primera vez en una pretensión internacional a raíz de la publicación del “Informe Brundtland” de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de la ONU, presidida por la que fue en 1983 la Primera Ministra de Noruega, la señora Gro Brundtland. El cometido del desarrollo sostenible es que se utilicen los recursos naturales de forma coherente, sin agotarlos o desperdiciarlos, protegiendo el medio ambiente y al ser humano. Lo que en la práctica es, utilizar un sistema productivo eficiente y a la vez respetuoso. Sin embargo, en la actualidad, se emplean muy a menudo las palabras desarrollo y sostenibilidad en el ámbito económico, político y social, lo cual, provoca que en ocasiones acaben perdiendo su sentido original por adquirir popularidad y legitimidad frente al público, en búsqueda de un mayor beneficio. Tal es así que ha abierto un debate sobre su significado, reflejado en el artículo publicado por (López Ricalde, López-Hernández, & Ancona Peniche, 2005).

## 2.1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Fuente: ONU <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

### Objetivo 1: Fin de la pobreza

Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo. Las principales causas de la misma son la exclusión social, el **desempleo** y la alta vulnerabilidad de ciertos países o regiones a los desastres naturales, a las enfermedades, etc. lo que les dificulta ser productivos. Las regiones más castigadas por la pobreza extrema son Asia Meridional y África Subsahariana donde sobreviven con menos de 1,90 dólares diarios. Pero este problema no solo afecta a países en desarrollo como India o Nigeria, entre otros. También afecta a los países desarrollados donde hay 30 millones de niños que crecen pobres según asegura la ONU.

### Objetivo 2: Hambre 0

Eliminar el hambre, conseguir la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición y promover una agricultura sostenible. Alrededor de 815 millones de personas en todo el mundo tiene problemas de nutrición. Y como otro dato destacable, actualmente, la agricultura es el sector que proporciona más ingresos y empleo a los hogares rurales pobres, pues está facilitando medios de vida al 40% de la población mundial.

### Objetivo 3: Salud y bienestar

Garantizar una vida saludable y promover el bienestar de todos los individuos de todas las edades.

Objetivo 4: Educación de calidad

Garantizar una educación inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente de forma universal.

Objetivo 5: Igualdad de género

Obtener la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas.

Objetivo 6: Agua limpia y saneamiento

Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos los individuos.

Objetivo 7: Energía sostenible y no contaminante

Garantizar el acceso a una energía sostenible, fiable, asequible y moderna.

**Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico**

**Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos.**

Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura

Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

Reducir la desigualdad de los países y entre ellos.

Objetivo 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean sostenibles, seguros, inclusivos, y resilientes.

Objetivo 12: Producción y consumo responsables.

Cambiar a modelos de consumo y producción sostenibles.

Objetivo 13: Acción por el clima.

Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Objetivo 14: Vida submarina

Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, mares y recursos marinos para un desarrollo sostenible.

Objetivo 15: Vida de ecosistemas terrestres

Proteger, restaurar y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres (flora y fauna), detener y revertir la degradación de la tierra, combatir la desertización, gestionar de manera sostenible los bosques y frenar la pérdida de la biodiversidad.

Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

Promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para todas las personas y crear instituciones eficaces, inclusivas a todos los niveles y transparentes.

Objetivo 17: Alianzas para lograr objetivos

Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible (ONU, 2015).

### 3. Análisis comparativo del grado de cumplimiento del ODS 8 en España con respecto al resto del mundo.

Para realizar este análisis debemos comprender previamente en qué consiste el ODS 8 orientado a “**promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**”<sup>5</sup>, el concepto, cómo está progresando y qué políticas y apoyo institucional se están destinando para el cumplimiento de sus metas establecidas por la ONU a nivel internacional. Para ello, se ha hecho uso del informe de la OIT “Hora de actuar para conseguir el ODS 8. Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental” (OIT, 2020) un gran trabajo publicado en el 2020 en el que se recoge una visión pormenorizada de la consecución de las doce metas de este ODS 8 para el 2030, comparando los logros entre los distintos países agrupados en función de sus ingresos, cómo las metas de este ODS están interrelacionadas con las metas de otros ODS y por último, cómo cada país destina políticas y apoyo institucional para lograr un “trabajo centrado en las personas”<sup>6</sup>, objetivo principal de la OIT.

Uno de los pilares del ODS 8 es el **crecimiento económico**, esto es el aumento o la mejora del valor de los productos y servicios en el mercado, desde la producción de la materia prima como puede ser el cereal hasta los servicios de la educación o los prestados por un abogado, por ejemplo. Sin embargo, los resultados no son absolutos, pues la economía sumergida o informal y el autoconsumo escapan a este cálculo. Para medir el crecimiento económico disponemos de la fórmula del Producto Interior Bruto (PIB), que se calcula en términos monetarios por la vía del gasto a través de la siguiente fórmula:  $PIB = Consumo + Gasto público + Inversión + (X exportaciones - M importaciones)$ . El dato se calcula trimestralmente para medir el crecimiento anual a través de la tasa de variación del PIB (Sevilla Arias, 2012).

Si este indicador porcentual sube en un determinado momento (es mayor que 0), significa que ha habido crecimiento económico o que la riqueza del país ha aumentado (que ha aumentado el gasto y la inversión), lo contrario sería decrecimiento económico o recesión económica. Conocer su resultado es muy importante porque mide el tamaño de la economía de un país y la calidad de vida de sus ciudadanos y, porque cuando este indicador aumenta, quiere decir que se está generando más empleo y consecuentemente, hay una mayor productividad de bienes y servicios, se elevan los salarios de los trabajadores y estos tienen una mayor capacidad adquisitiva y pueden mover más la economía, las empresas prosperan, crecen más, etc. Es como un círculo, si hay empleo, hay productividad y hay consumidores que pueden absorberla y a su vez se tiene que producir más para cubrir sus necesidades. La finalidad de este indicador es comparar los datos entre distintos países, incluso a nivel mundial para

---

<sup>5</sup> ONU (2015) ODS 8 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

<sup>6</sup> OIT (2021) Informe V [https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinChinese/WCMS\\_780955/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ReportsavailableinChinese/WCMS_780955/lang-es/index.htm)

posteriormente sacar conclusiones y aplicar unas medidas u otras. Para este trabajo, si hay crecimiento económico en la región o regiones analizadas es muy positivo porque las medidas aplicadas para cumplir el ODS 8 están haciendo efecto. Pero, de lo que se trata es que este crecimiento sea sostenido, duradero en el tiempo.

El **crecimiento constante** de la economía según la fórmula del PIB requiere cada vez una mayor explotación de los recursos disponibles para crecer y crecer, por lo tanto, en un primer análisis, crecimiento sostenido y sostenible son conceptos enfrentados. Pero es lo que trata el ODS 8, que el progreso económico y social respete los recursos naturales limitados de los que disponemos. Para ello, y según el autor Francisco Coll Morales de Economipedia.com<sup>7</sup>, es preciso innovar, desarrollar nuevos indicadores de crecimiento que no solamente midan el incremento de la producción y no contemple otras técnicas como la economía circular en la que se reutilizan los recursos, porque este método está en auge y no se está mostrando fielmente la realidad.

El siguiente objetivo del ODS 8, es que **el trabajo sea inclusivo**, “una puerta hacia la integración social”<sup>8</sup> según lo describe la Fundación Personas, una organización sin ánimo de lucro que tiene por objeto cubrir las necesidades y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, del colectivo de Dependencia y de los grupos en riesgo de exclusión y de sus familias. Entendemos por inclusión laboral la legislación o las políticas públicas que se establecen en el mundo para reservar cuotas de contratación, como herramienta para promover una mayor inclusión para las personas pertenecientes a algún grupo subrepresentado en la fuerza laboral. Por ejemplo, personas con discapacidad, que pese a representar 1/5 de la población mundial aproximadamente, tiene “*unas bajísimas tasas de empleo*”<sup>9</sup> según asegura María José López, Directora Ejecutiva de Con Trabajo, Fundación de inclusión laboral. Pero estas cuotas de contratación también se destinan a otros colectivos que tradicionalmente han tenido y tienen dificultades para encontrar un empleo, como las mujeres, personas del colectivo LGTBIQ+ (Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales, “Queer” o sin etiquetas y + otras personas no englobadas en ningún caso de los anteriores), personas migrantes, etc. Aunque esta medida no garantiza automáticamente que el lugar de trabajo sea inclusivo. Es más, no basta con contratar a un número determinado de personas pertenecientes a algún grupo de los que se han citado con anterioridad, sino que, para una práctica inclusiva real, se debe “*poner en valor la diversidad de los colaboradores de la empresa*”<sup>9</sup>. Véase la

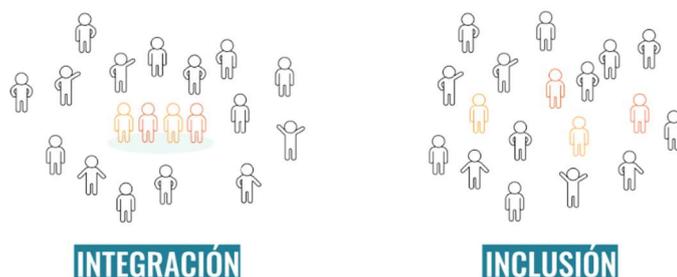
---

<sup>7</sup> Coll Morales, Francisco, (29 marzo 2021) Crecimiento sostenido. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/crecimientosostenido.html#:~:text=El%20crecimiento%20sostenido%20es%20el,crecimiento%20presenta%20una%20escasa%20volatilidad.>

<sup>8</sup>Fundación Personas, (2 febrero 2021) Misión, visión y valores. <https://fundacionpersonas.es/mision-vision-y-valores/>

<sup>9</sup> López, María José, ( 1 marzo 2022), Blog inclusión, Cultura inclusiva <https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

comparativa de forma gráfica entre integración (colocación) e inclusión en una organización:



Fuente: López, María José, Blog inclusión, Cultura inclusiva

<https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>

En definitiva, la inclusión laboral es el proceso constante de la mejora de las condiciones de acceso al mercado laboral y de empleo para los grupos en desventaja, todo ello para asegurar la igualdad de oportunidades.

De hecho, muy recientemente en nuestro país, Plena Inclusión España, con el apoyo del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones está llevando a cabo un **proyecto de itinerarios de empleo personalizado**<sup>10</sup> financiado por los Fondos de Recuperación y Resiliencia (Next Generation), cuyos beneficiarios son 1.200 personas con discapacidad intelectual o de desarrollo de 12 comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla y León, Catalunya, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, La Rioja, Comunidad Valenciana) y Ceuta, con el fin de que puedan encontrar un empleo en el mercado laboral ordinario, no solamente en un centro especial de empleo, sino poder emplearse en cualquier organización sin barreras. Esta nueva herramienta trata de potenciar la inclusión real y consiste en analizar el perfil del candidato o candidata, es decir, descubrir qué talentos posee y averiguar en qué empresa/s podría encajar. Posteriormente, se contacta con la empresa/s para “hacerles ver” lo que puede aportar la persona con discapacidad intelectual a su organización. Y en último lugar, se proporcionan los apoyos que precise la persona con discapacidad intelectual en su puesto de trabajo, dado que los usuarios de este servicio son personas con trastorno de salud mental, tienen problemas de movilidad o comunicación, etc. Lo que hace diferente a este método es que se buscan ofertas de empleo personalizadas para cada persona y no es la persona la que se tiene que adaptar a las condiciones del puesto, aunque normalmente para el desarrollo de tareas sencillas (Corretjé, 2022).

<sup>10</sup> Corretjé, José L. (20 enero 2022), Noticias empleo <https://www.plenainclusion.org/noticias/el-ministerio-de-inclusion-y-plena-inclusion-espana-impulsan-una-red-para-promover-la-innovacion-en-empleo-personalizado/>

Otro de los principios de este ODS es el **pleno empleo** (Roldán, s.f.) , situación idónea en la que el mercado de trabajo se encuentra en equilibrio. Significa que todas las personas que pertenecen a la población activa y quieren trabajar en un país, consiguen un empleo, (la demanda de trabajo y la oferta de trabajo se igualan). Aunque inevitablemente y en el mejor de los casos, siempre habría un cierto nivel de **paro friccional**. Aquel que se genera en el tiempo de transición de un trabajo a otro por baja voluntaria o no del trabajador. Opino que quizás este concepto resulta algo paradójico y ambicioso, debido a que la economía sufre constantemente fluctuaciones cíclicas impredecibles, épocas de prosperidad y expansión y más tarde las crisis. De estas últimas ha habido 14 desde 1876 hasta la actualidad<sup>11</sup>. El deseo de alcanzar este objetivo se debe a que contribuye a la generación de riqueza y progreso de un país. Porque explicado brevemente, el trabajo reduce desigualdades e incrementa el poder adquisitivo de las familias, con ello la demanda de los bienes y servicios producidos en la economía. Al producir más, las empresas aumentan la demanda de empleo y como resultado, se genera crecimiento económico.

En último lugar, no por ello menos importante, el **trabajo decente**<sup>12</sup>, para la OIT es el que ofrece unas condiciones mínimas de bienestar al trabajador, que cuenta con una debida protección social y en el que se respetan los derechos fundamentales del trabajo, entre ellos el diálogo social (negociación colectiva). Algunas de las características que identifican este tipo de trabajo son: una retribución justa por el trabajo realizado; libertad de expresión y de asociación para tener una mayor participación en las decisiones que afecten al trabajo; seguridad y salud en el trabajo por el derecho a la integridad física del trabajador; igualdad de oportunidades en el trato y promoción entre mujeres y hombres; estabilidad en el empleo, etc.

*“El trabajo decente es la base de un sistema económico justo y uno de los motores del desarrollo sostenible”* (UNESCO Etxea - Centro UNESCO del País Vasco, 2017).

---

<sup>11</sup> BBC News Mundo. (7 julio 2020,). Las 14 recesiones de los últimos 150 años (y por qué la del coronavirus sería la cuarta peor). *BBC*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53303499>

<sup>12</sup> Cermelli, M., & Llamosas Trápaga, A. (2021). Objetivos de Desarrollo Sostenible, crecimiento económico y trabajo decente: las cooperativas como una vía para la consecución de los objetivos. *Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo* , 59 , 339–361. <https://doi.org/10.18543/baidc-59-2021pp339-361>

### 3.1.1 Panorama general mundial.

En este apartado se exponen las conclusiones del Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020<sup>13</sup> sobre el progreso en la consecución de los compromisos de la Agenda 2030 con datos actualizados hasta mayo de 2019. Elaborado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la ONU junto con expertos, organismos internacionales y con la colaboración fundamental de los servicios estadísticos como guía para la implementación de medidas y políticas más eficaces y acertadas. En el que reconocen que, para lograr los 17 objetivos, se necesita un gran esfuerzo y voluntad de todas las partes implicadas para transformar los sistemas económicos, políticos y financieros instaurados en el mundo. Y en el que adelantan que **todo el trabajo realizado no está siendo suficiente** para revertir el cambio climático, erradicar la pobreza y las desigualdades, empoderar definitivamente a las niñas y mujeres y crear sociedades equitativas e inclusivas para todos.

Sin obviar que el nuevo coronavirus ha desencadenado “*la peor crisis mundial*” económica, social y sanitaria dejando a su paso 6,3 millones de muertes contabilizadas en todo el mundo a fecha de 15 de mayo de 2022: 2,7 millones en América, 670.000 en Europa y 106.000 en España<sup>14</sup>. Ha agudizado las desigualdades e injusticias en el mundo, principalmente en los países en desarrollo, con lo que de por sí se obstaculiza más si cabe el logro de los ODS.

El principal escollo con el que se han encontrado es la **falta de datos a nivel de país y el retraso con el que se disponen**, agravado por la pandemia, lo que dificulta el análisis en conjunto de la evolución de los ODS. Especialmente, de los países menos desarrollados que no disponen de recursos para ello. De manera que los resultados obtenidos representan una **interpretación sesgada de la realidad mundial**.

Ahora si, pasemos a analizar el panorama general sobre algunos de los ODS, los que he valorado que tienen más relación con el objeto de este trabajo, prestando especial atención al N°8:

---

<sup>13</sup> Moran, M. (2018, agosto 13). *Informe sobre los progresos en el cumplimiento de los ODS*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>

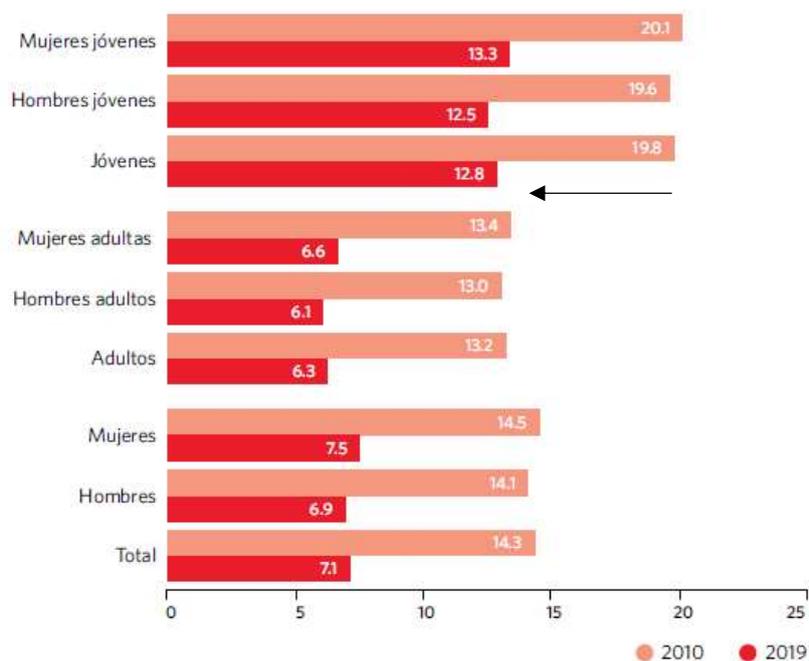
<sup>14</sup> *Coronavirus: muertes en el mundo por continente en 2022*. (s/f). Statista. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/1107719/covid19-numero-de-muertes-a-nivel-mundial-por-region/>

## Objetivo 1

### Fin de la pobreza.

Este es uno de los ODS que el mundo no habría podido cumplir para el 2030. Para ser más específicos, la proporción de pobreza extrema se estaba reduciendo muy lentamente, en el 2015 era del 10% y del 8,2% en el 2019. Y después de la pandemia quedaría mucho más lejos porque se estima que devolverá a 71 millones de personas a la pobreza extrema, la mayoría en los países de Asia meridional y África, donde tendrán que sobrevivir con menos de 1,90 dólares al día. En términos laborales, los **trabajadores pobres** que tienen dificultades o muchas dificultades para vivir se estaban reduciendo a un ritmo cada vez más lento desde el 2013. Y se prevé que los efectos de los cierres obligatorios de casi todas las empresas durante la pandemia, engrose la cantidad de personas afectadas. Principalmente las mujeres por la brecha de género, y aún más los jóvenes que son “*dos veces más propensos*” a ser trabajadores pobres que los adultos, por los bajos ingresos y la problemática del subempleo<sup>15</sup> que les afecta habitualmente.

Proporción de la población empleada que vive con menos de 1,90 dólares por día, 2010 y 2019 (porcentaje)



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. Pág. 26

[https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf)

<sup>15</sup> Instituto Nacional de Estadística. (s/f). Ine.es. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/DEFine/es/concepto.htm?c=4454&op=30310&p=1&n=20>

## Objetivo 5

### Igualdad de género.

Al igual que el anterior ODS y a pesar de las **mejoras conseguidas a nivel global**, como, por ejemplo, el aumento del número de mujeres ocupando cargos de poder en las organizaciones y en las instituciones políticas (el 25% de los cargos en los parlamentos nacionales y el 36% en los Gobiernos locales en el 2020), la **igualdad de género plena se resiste**. Significa que las barreras sociales, legales y económicas para empoderarlas siguen sin romperse. Además, la COVID-19 ha hecho que las mujeres dediquen el triple de tiempo que los hombres en las tareas domésticas y de cuidado de familiares por el cierre de las guarderías y escuelas, entre otros factores, según el Informe que estamos analizando.

Como dato: el 39% de los trabajadores a nivel global y **el 50% de la población activa en el 2019 eran mujeres**. Pero lamentablemente, **tienen mayores obstáculos** que los hombres en el acceso al empleo. Y cuando lo consiguen, se les hace más difícil promocionar o ascender en la empresa, lo que conocemos como el “*techo de cristal*”<sup>16</sup>.

## Objetivo 8

### Trabajo decente y crecimiento económico.

Tras la crisis financiera del 2008 hubo un aumento de la productividad y las tasas de desempleo mejoraban, pero de forma desigual entre los países. En el 2019 **antes del coronavirus, el crecimiento económico mundial ya se estaba ralentizado**, ya que en el 2018 el PIB per cápita era del 2% y en el 2019 del 1,5%, volviendo a niveles de aquella crisis. En el 2020 con la crisis del coronavirus descendió **hasta el valor negativo de -4,3%**, peor dato que el -2,5% del PIB del 2009 según los datos del Banco Mundial<sup>17</sup>. Los países menos desarrollados tuvieron hasta un 4,8% de PIB per cápita en el 2019, bastante superior que en el resto, pero tampoco se acercó al 7% anual del PIB real que se había fijado como meta de crecimiento para este ODS. Es decir, que no se estaba cumpliendo a nivel global la meta del crecimiento económico sostenido.

Los efectos de la pandemia afectan severamente al **empleo**, en particular, a los empleos de la **economía sumergida o informal** que escapa de los controles administrativos. Y no solamente a razón de que este tipo de empleo carece de cualquier condición de trabajo digna o derecho, sino por el hecho de que en el 2016 **representaba el 61% de la fuerza de trabajo del mundo**. En su mayor parte, el 94%, pertenecían a la agricultura de los países de Asia central y meridional y África

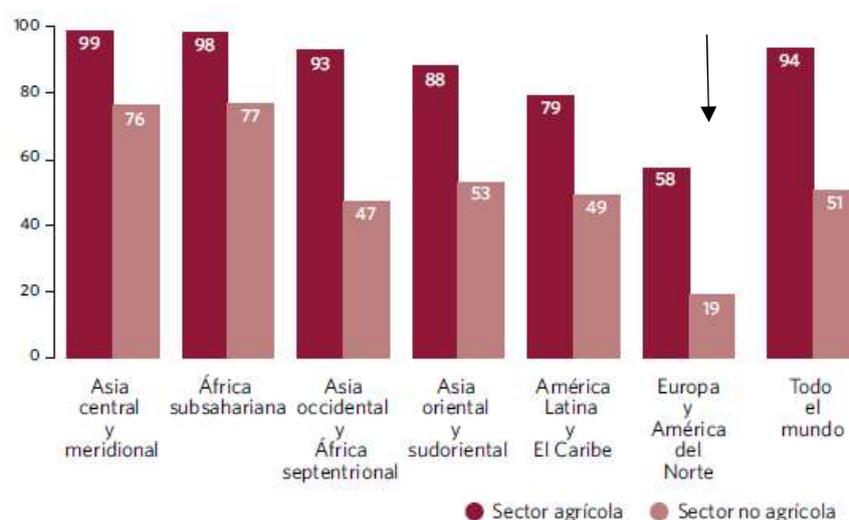
---

<sup>16</sup> Wikipedia contributors. (s/f). *Techo de cristal*. Wikipedia, The Free Encyclopedia. [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Techo\\_de\\_cristal&oldid=142207976](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Techo_de_cristal&oldid=142207976)

<sup>17</sup> *Crecimiento del PIB per cápita (% anual)*. (s/f). Bancomundial.org. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.KD.ZG>

subsahariana. Ahora con los efectos de la pandemia, se han podido perder hasta **1.600 millones de empleos** de la economía informal.

Proporción de empleo informal, por sector, 2016 (porcentaje)

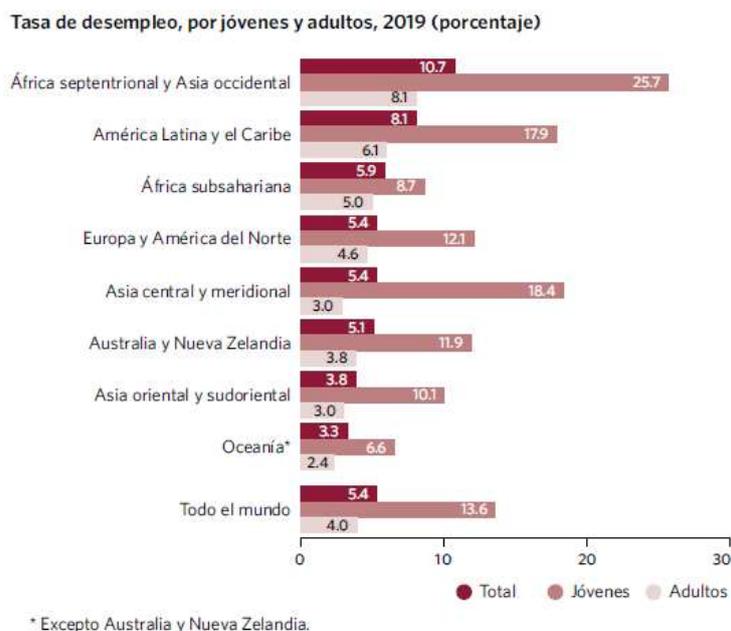


Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. Pág. 43

[https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf)

En cuanto al **desempleo**, la **cifra máxima histórica mundial se alcanzó en el 2020** con 223,7 millones de personas, según datos actualizados por Rosa Fernández de Statista.com<sup>18</sup>, lo que equivale a una **tasa de desempleo del 6,6%**. La tasa del 2019 no fue mucho menor, el 5%, que afectó gravemente en África septentrional y en Asia occidental con un 25,7%. De nuevo, los colectivos más afectados fueron las mujeres con una diferencia de 9 puntos en comparación con la de los hombres, los jóvenes en todas las regiones que aportaron datos y las personas con discapacidad.

<sup>18</sup> Trabajo: cifra mundial de desempleados 2010-2023. (s/f). Statista. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/635582/personas-desempleadas-en-todo-el-mundo/>



Fuente: Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020. Pág. 43

[https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf)

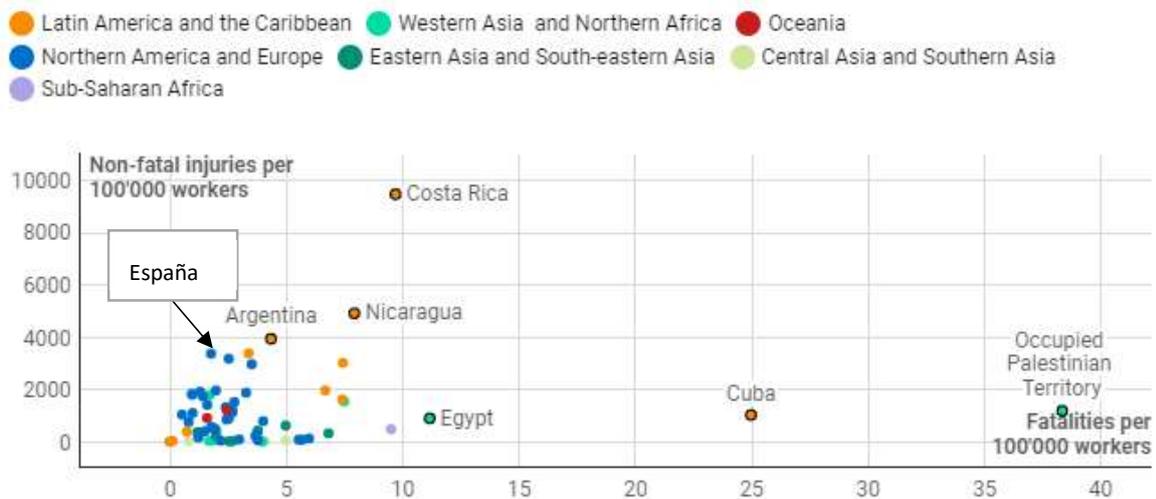
La pandemia evidentemente también ha afectado al desempleo. En 2020 según datos de la OIT publicados en enero de 2021<sup>19</sup>, se perdieron en total el 8,8% de las horas de trabajo en el mundo en comparación con el cuarto trimestre de 2019, o bien 255 millones de empleos a tiempo completo (semana laboral de 48 horas), por suerte, una cifra bastante inferior a las estimaciones del 14%. Esta diferencia puede corresponder a la previsión de las políticas públicas de empleo que aplicaron los países para **flexibilizar el empleo**. Sírvese de ejemplo España, que recuperó la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por medio del *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*, para impulsar la fase de recuperación económica.

La **seguridad y la salud en el trabajo**, es un derecho de todos los trabajadores y **una de las características más importantes del trabajo decente**. Fue todo un reto durante el coronavirus, sobre todo para el sector sanitario, cuando en la primera etapa de la pandemia no se disponía de equipos de protección adecuados por la escasez y las jornadas de trabajo eran interminables<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> OIT: *Después de una crisis sin precedentes en el mercado laboral, se espera una recuperación incierta y desigual.* (2021). [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_767037/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_767037/lang-es/index.htm)

<sup>20</sup> *La escasez de equipos de protección personal pone en peligro al personal sanitario en todo el mundo.* (s/f). Who.int. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.who.int/es/news/item/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide>

Acerca de los accidentes y enfermedades de trabajo, todavía **hay muchos trabajadores que están expuestos a riesgos indebidos**. Datos posteriores al 2009, indican que en el 13% de los países que aportaron datos, ha habido más de diez muertes por cada 100.000 trabajadores. Si hablamos de lesiones profesionales sin resultado de muerte superaron los mil por cada 100.000 trabajadores en la mitad de los países. Véase el gráfico siguiente elaborado por la OIT:



Related SDG indicator 8.8.1: Frequency rates of fatal and non-fatal occupational injuries, by sex and migrant status  
 Source: ILOSTAT • [Get the data](#)

Fuente: OIT: Trabajo decente y ODS: 11 gráficos que cuentan la historia (2019)

<https://ilostat.ilo.org/decent-work-and-the-sdgs-11-charts-that-tell-the-story/>

Como se observa, Costa Rica ha tenido 9.421,4 accidentados por cada 100.000 trabajadores, Nicaragua 4.890,5 y Argentina 3.918,5 que lideran el número de accidentes no mortales. Por detrás, los países europeos, España 3.353,2, Francia 3.160,3 y Portugal 2.954,2. En cuanto a accidentes mortales, el país con peores cifras es Palestina (los territorios ocupados), con 38,38 muertes por cada 100.000 trabajadores, le sigue Cuba con 25 y Egipto 11,19. Esta siniestralidad, según el Informe de los ODS 2020, **afecta más a los trabajadores migrantes** al tener generalmente peores condiciones de trabajo que a los no migrantes.

Independientemente, los accidentes de trabajo constituyen un importante **coste humano** (el daño que sufre la persona accidentada), **social** (la prestación sanitaria y económica al accidentado) **y económico** (por las horas de trabajo que se pierden en las empresas). Es por esto que los gobiernos de todos los países deben seguir esforzándose en garantizar que los **lugares de trabajo sean seguros y sin riesgos para todos los trabajadores**.

## Objetivo 10

Reducción de las desigualdades.

**La desigualdad** de ingresos antes de la pandemia **se estaba reduciendo** en 38 de 84 países entre los años 2010 y 2017, según el Informe analizado. Sin embargo, con las consecuencias del coronavirus y la recesión mundial, es probable que se esté truncando esta mejora de forma más acentuada en los países más pobres. Donde las distintas formas de **discriminación y las desigualdades podrían reforzarse** hacia los colectivos más vulnerables: niños, mujeres, personas mayores, personas con discapacidad (dato: 3 de cada 10 han sufrido discriminación entre el 2014-2019, esta proporción se agrava entre las mujeres con discapacidad), y los migrantes y refugiados. Es decir, a mayor desequilibrio económico y social, menos se respetan los derechos humanos<sup>21</sup>.

Otro hecho es que la **proporción de la renta del trabajo mundial** de los trabajadores por cuenta ajena y autónomos está descendiendo de forma continua. De alcanzar prácticamente el 54% del PIB en el 2004 a un 51,4% en el 2017 (datos más actualizados disponibles). Esto implica una fuente menor de ingresos para los trabajadores y una reducción en su calidad de vida, porque el trabajo constituye un mecanismo de cohesión social muy importante para la sociedad. En el lado opuesto, los beneficiarios de esta situación son los propietarios del capital (los ricos) que absorben la reducción del porcentaje anterior.

Los trabajadores de los países que más han notado este descenso son de África septentrional y Asia occidental que contaron con solo un 36% de la proporción. Los mejor parados fueron Europa y América del Norte donde percibieron el 58%. En resumen, *“los ricos son más ricos y los pobres más pobres”*<sup>22</sup> Como resultado, **tampoco se está cumpliendo el compromiso principal de no dejar a nadie atrás** de los ODS para la Agenda 2030.

Para finalizar este análisis del contexto mundial, disponemos de un **balance de los progresos alcanzados** por las 21 metas de los ODS, en los que se estableció como plazo límite de cumplimiento el año 2020, (datos de junio de 2020, no se disponen del 2021)<sup>23</sup>. Solamente **se han completado con éxito o están bien encauzadas 3 de las 21 metas**. Un resultado extraordinariamente escaso. Al menos, una de estas metas cumplidas, pertenece a las están relacionadas con el objeto de este trabajo la 8.b: *“desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los*

---

<sup>21</sup> DISCRIMINACIÓN. (2021, abril 18). Amnistía Internacional. <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

<sup>22</sup> Euronews. (2022, enero 18). *La pandemia aumenta las desigualdades haciendo más ricos a los ricos y más pobres a los pobres*. Euronews. <https://es.euronews.com/2022/01/18/la-pandemia-aumenta-las-desigualdades-haciendo-mas-ricos-a-los-ricos-y-mas-pobres-a-los-po>

<sup>23</sup> Moran, M. (2018, agosto 13). *Informe sobre los progresos en el cumplimiento de los ODS*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/> págs.. 62-63.

**jóvenes**". Si bien, la otra meta sobre el ODS 8 vencida, para reducir el número de jóvenes "ninis", es decir, aquellos que ni estudian ni trabajan (el 22% en 2019), tuvo muy poco progreso o los resultados se alejaron de la meta en promedio mundial.

Recapitulando, a pesar de las dificultades que han tenido que sortear la ONU y los expertos para la obtención, unificación e interpretación de los datos de los países partícipes en el pacto de la Agenda 2030, se ha podido comprobar que **todavía falta mucho por hacer**. Actualmente, **el cumplimiento de los ODS implica un desafío aún mayor** porque el coronavirus ha cambiado el mundo tal como lo conocíamos. Sus consecuencias han impactado de tal manera, que en el 2020 causó "**la mayor crisis económica mundial en más de 100 años**" "y se redujo la actividad en el 90% de los países". Situación que pudo ser mucho más problemática si los gobiernos no hubieran reaccionado a tiempo, según estima el Banco Mundial<sup>24</sup>. Todo ello apunta a que en el 2030 se vuelva a repetir el fracaso de los ODM del 2015, pero no debemos desistir en el intento pase lo que pase. Por el planeta, por nosotros.

---

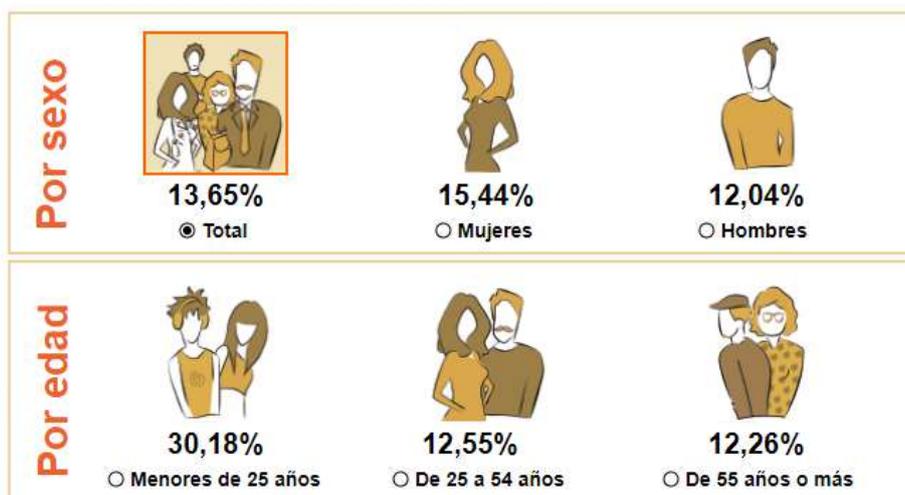
<sup>24</sup> Informe sobre el desarrollo mundial 2022. (s/f). World Bank. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022>

### 3.1.2 El caso de España

Como ya sabemos, en el año 2015, Naciones Unidas adoptó el pacto de la Agenda 2030. Sin embargo, hasta junio de 2018, el Consejo de Ministros español no aprueba el Plan de Acción para la Implementación de la misma para desarrollar la Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. A destacar, que obtuvo el apoyo indispensable de las comunidades autónomas, las entidades locales, y el resto de los colectivos y organizaciones de la sociedad civil desde el primer momento, según asegura el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Seguidamente y gracias al Informe de Progreso 2021 que ha publicado el mismo Ministerio<sup>25</sup>, analizaremos la evolución de los avances alcanzados por este Plan de Acción, referentes al asunto que nos ocupa en este trabajo, es decir, sobre el ODS 8. Pues bien, si hiciéramos una **fotografía al mercado laboral español**, ésta nos desvelaría los dos problemas estructurales que siempre han estado presentes:

- **Altas tasas de paro**, España alcanzó su cifra **récord en el 2013** con un 26% de parados en la crisis económica de 2008 según la EPA<sup>26</sup>. El dato del Informe de Progreso lanza una cifra casi un 10% inferior al paso de siete años, del 15,98% según datos del INE del cuarto trimestre de 2020. Pero lo que no ha cambiado desde entonces, son los **colectivos más afectados** por el desempleo que siguen siendo las **mujeres y los jóvenes** en el primer trimestre de 2022:



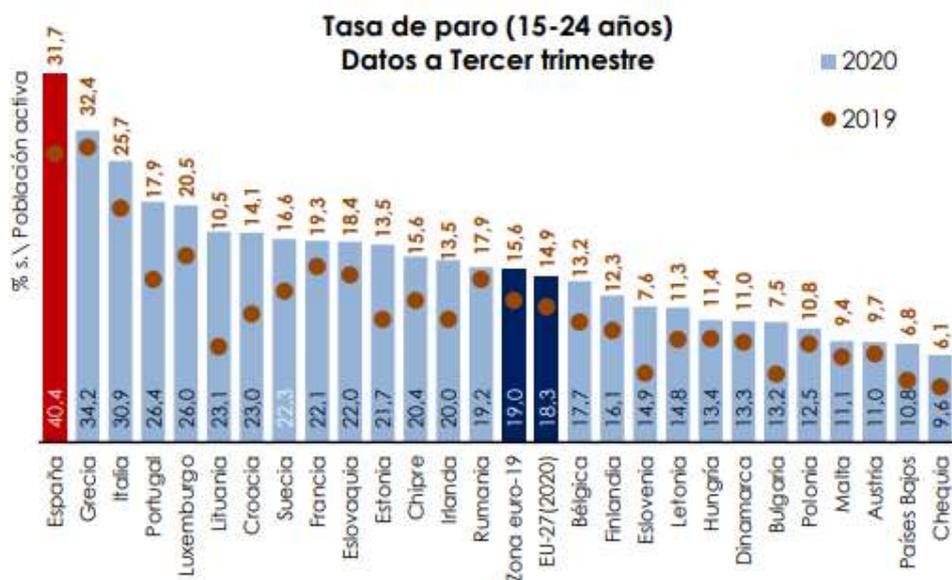
Tasa de paro nacional T1/2022. Fuente: INE

<https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?t=0&lang=es>

<sup>25</sup> Informe de progreso 2021. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 Centro de publicaciones <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/ip2021-castellano.pdf>

<sup>26</sup> Sección prensa / Encuesta de Población Activa (EPA). (s/f). Ine.es. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

Si comparamos nuestra situación con la del resto de Europa, según el Informe de Jóvenes y Mercado de Trabajo del 2021 resulta que **lideramos la tasa de paro de jóvenes comprendidos entre 16 y 24 años** durante el 2019 y hasta el tercer trimestre de 2020 con un 40,4% frente al 18,3% de media de le UE:



Tasa de paro 15 a 24 años 3T/2019 Fuente: Eurostat.

[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2021/Marzo\\_2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf)

Cabe señalar que el año 2013 fue un año catastrófico para el empleo en nuestro país, cuando los **jóvenes tenían una tasa de desempleo del 56,92%** en el primer trimestre. Afortunadamente y como muestra la imagen anterior, los últimos datos disponibles indican una reducción de casi un 30%, a pesar de ello, sigue siendo un porcentaje muy elevado.

- Y la **precariedad laboral**, caracterizada por:
  - Un abuso en la utilización de los contratos de trabajo temporales: produce rotación excesiva de trabajadores que desincentiva la inversión en capital humano (formación para el empleo), y por consiguiente obstaculiza la productividad y la calidad del trabajo. En datos: En el 2019 España fue el **segundo país con la tasa de temporalidad más alta del mundo** con un 26,5%, solo por detrás de Chile, cuando la media de los países miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en adelante OCDE, era del 11%<sup>27</sup>. Si lo **comparamos con Europa, fue el primer país**, con un 23,8% (uno de cada cuatro

<sup>27</sup> *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El Futuro del Trabajo.* (s/f). Recuperado el 31 de mayo de 2022, de [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019\\_bb5fff5a-es](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es)

trabajadores en España), en el primer trimestre de 2021 según la Encuesta de Población Activa, en adelante, EPA. La principal consecuencia de ello es “*el ajuste por la vía del empleo*”, es decir, el **despido como primera opción** ante los cambios en la actividad económica, especialmente en época de crisis. Que a su vez y en parte, contribuye a alimentar las cifras de desempleo. Sin embargo, esta problemática afecta tanto al sector privado como al público (30,4% de temporalidad en el 2019). Y de nuevo, el colectivo más castigado por ello son las mujeres trabajadoras: entre los años 2006-2018 la tasa de temporalidad para las mujeres estaba en un 27,7% (muy similar al porcentaje en Castilla y León 27,1%) frente al 26% de los hombres. Todavía cabe señalar el aumento de los **contratos de duración inferior a la semana** (mayoritariamente del sector de la hostelería) que suponían el 17% en 2009, para pasar al 27% en el 2021 sobre el total de los contratos celebrados por tiempo definido.

- Otro signo de la precariedad laboral es el **subempleo, o parcialidad no deseada**. Al menos, la tasa de empleo a tiempo parcial en España es **inferior en el 2019 a la media de la OCDE**, 10,9% y 17% respectivamente. Así como a la **media de la UE-28** (14,8%). Aun así, en nuestro país en 2019 había 1,5 millones de personas en esta situación, y otra vez más, en su **mayoría son mujeres** (el 72% o tres de cada cuatro mujeres trabajadoras) que no están trabajando a jornada completa de forma involuntaria, principalmente por **motivos de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar** (o porque no se les ha presentado la oportunidad de trabajar a tiempo completo, añadido como opinión personal). Esto es que están percibiendo un nivel de ingresos inferior y, por ende, obtendrán una **protección social menor** en comparación con los trabajadores que tienen jornada completa. Así como que las posibilidades de promocionar y ascender en su carrera profesional se reducen proporcionalmente. Consecuentemente, la temporalidad y la parcialidad suponen dos de los inconvenientes que impiden reducir la brecha salarial entre los dos sexos como desearíamos. No obstante, la parcialidad puede tener su lado positivo cuando es voluntaria. Por ejemplo, en Holanda, que tienen una tasa del 60% de empleo femenino parcial porque así lo prefieren.

- **La brecha salarial persistente entre mujeres y hombres y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**. Según los últimos datos publicados por el INE sobre la Encuesta de Estructura Salarial del 2019, el salario medio anual por trabajador aumentó un 1,6% respecto al 2018, es decir, de los 24.009,12€ hasta los 24.395,98 euros. Siendo la media para los

hombres de 26.934,38€ y de 21.682,02€ para las mujeres, representando el 80,5% del salario masculino. Esta brecha salarial se reduce si se analizan puestos de trabajo similares y con el mismo tipo de jornada, advierte el INE<sup>28</sup>. Sin embargo, **los salarios en España experimentaron en el mismo 2019 “la mayor subida en cuatro décadas”** del SMI con un incremento del 22,3% hasta los 900€ según indica el Informe de Progreso 2021 que estamos estudiando a lo largo de este apartado, y hasta los 1.000€ brutos mensuales<sup>29</sup> que se han fijado desde enero de 2022 para todos los trabajadores a tiempo completo. El objetivo de aumentar el SMI es **evitar la pobreza laboral** de los colectivos más vulnerables (mujeres y jóvenes) y lograr un crecimiento salarial acorde con las recomendaciones internacionales y con los pactos con los interlocutores sociales del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. A su vez, se está **cada vez más cerca de cumplir con las metas de la Agenda 2030**: reducción de la pobreza y de las desigualdades salariales para *generar un crecimiento sostenido, sostenible e inclusivo*. Ver tabla:

### Ganancia media anual por grupos de edad. 2019

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio Mujer/Hombre
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	
TOTAL	24.395,98	1,6	21.682,02	3,2	26.934,38	0,7	80,5
Menos de 20 años	9.101,30	8,0	* 7.855,03	7,9	* 9.902,54	8,6	79,3
De 20 a 24 años	12.640,65	-2,1	11.427,77	2,9	13.663,22	-4,9	83,6
De 25 a 29 años	17.772,31	1,4	16.650,63	3,8	18.807,51	-0,7	88,5
De 30 a 34 años	20.969,47	1,0	19.042,73	1,9	22.789,90	-0,1	83,6
De 35 a 39 años	23.283,02	-0,6	20.682,90	-0,4	25.760,79	-0,5	80,3
De 40 a 44 años	25.734,87	2,2	22.826,24	2,8	28.489,96	2,0	80,1
De 45 a 49 años	26.627,90	2,4	23.569,51	3,3	29.537,85	1,9	79,8
De 50 a 54 años	27.183,07	1,2	23.490,58	2,9	30.586,89	0,9	76,8
De 55 a 59 años	28.240,07	1,0	24.648,49	4,5	31.605,67	-0,7	78,0
De 60 a 64 años	26.735,18	2,5	24.211,54	5,1	29.030,85	1,0	83,4
65 y más años	24.857,33	1,1	20.126,40	3,4	30.462,15	5,0	66,1

TAMAÑO MUESTRAL DE LAS CELDAS: Cuando la casilla esta marcada con un asterisco (\*) indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500 por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Fuente: INE – Notas de prensa.

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

<sup>28</sup> INEbase / Mercado laboral / Salarios y costes laborales / Encuestas de estructura salarial / Últimos datos. (s/f). INE. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

<sup>29</sup> El Gobierno eleva el Salario Mínimo Interprofesional a 1.000 euros. (s/f). Gob.es. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/220222-rp-cministros.aspx>

Recapitulando, los **perfiles de la precariedad laboral en España** lo forman principalmente las **mujeres** debido a la brecha salarial existente entre hombres y mujeres y por la infravaloración de su trabajo debido a que para poder compatibilizar su vida laboral con la personal y familiar tienen que renunciar a una parte de su jornada, con lo que todo esto conlleva (salarios inferiores, menos posibilidades de promoción, etc.).

Los **jóvenes** también están especialmente afectados por la falta de oportunidades en el ámbito laboral que no les permite adquirir experiencia, uno de los requisitos más solicitados en la mayoría de las ofertas de trabajo, unido a que es el colectivo que está peor remunerado pese a ser el personal más cualificado (ver tabla anterior). Precisamente por esa falta de experiencia, pero también porque ocupan puestos de trabajo en el sector servicios (comercio, hostelería) muy temporalizado y/o con jornada parcial según el Informe de Jóvenes y Mercado de Trabajo 2021<sup>30</sup> publicado por Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Las **personas extranjeras en situación irregular** son víctimas también de la discriminación laboral por tal condición y por su origen. De hecho, en su mayoría (el 75% según el Informe de Progreso 2021) desempeña trabajos muy básicos y precarios, donde el 60% de ellos está sobrecualificado (disponen de una formación superior de la requerida para el puesto de trabajo) en el ámbito de la economía informal. Siendo su retribución un 24% de media menos que la de los residentes pese a que su situación sea legal en nuestro país. Y de nuevo, las mujeres inmigrantes obtienen una doble discriminación, por su origen y por ser mujer. Como resultado, **las personas inmigrantes suelen carecen de derechos laborales y tienen especiales dificultades para acceder a un trabajo decente.**

Las **personas con discapacidad** (grado del 33% o más) según los datos de 2019, los más actuales del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España<sup>31</sup> (ODISMET), tuvieron una **tasa de paro del 23,9%** frente al 13,9% de media para las personas sin discapacidad.

Sin embargo, hay otro colectivo que personalmente también hubiera incluido en este apartado del Informe de Progreso 2021, por la discriminación que sufren. Los **“trabajadores senior”**, los **mayores de 55 años** que tienen serias dificultades para encontrar de nuevo un empleo porque en las entrevistas de trabajo son descartados automáticamente por la edad. A lo que denominan el **“edadismo laboral”**, término del que se debate y critica extensamente en la actualidad, en multitud de blogs,

---

<sup>30</sup> de Trabajo y Economía Social, M. (s/f). *Mercado de trabajo de los jóvenes. Índice de informes por años. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gob.es.* Recuperado el 31 de mayo de 2022, de [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/index.htm)

<sup>31</sup> *Odismet.* (s/f). *Odismet.* Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.odismet.es/>

artículos, publicaciones de miembros de LinkedIn, etc. Según datos de la EPA<sup>32</sup>, su tasa de paro en el primer trimestre de 2022 era del 12,26%. Presenta una ligera reducción respecto a años anteriores a consecuencia de el autoempleo y el emprendimiento, principal vía de salida para las personas de este colectivo según el artículo de José Miguel Arcos<sup>33</sup>, del diario digital Eleconomista.es.

Tras este breve análisis (porque desarrollar la situación del empleo en España es un asunto muy extenso), se establece como **prioridad** para nuestro Gobierno, la **reducción del desempleo**, especialmente el paro **juvenil** para poder garantizar unos ingresos suficientes y garantizar el derecho al desarrollo profesional de los jóvenes y en general, de toda la población activa, en edad de trabajar. Acompañado por una **mejora de las condiciones de trabajo** y una adecuada **protección de los derechos laborales** para garantizar a la población un trabajo digno. Es decir, el mercado laboral de nuestro país precisa de “*cambios importantes en el modelo de relaciones laborales y un impulso a las políticas destinadas a la lucha contra la precariedad laboral*” como anuncia el propio Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en el Informe de Progreso de 2021.

Por lo que se refiere a las herramientas para solucionar la problemática del mercado laboral en España, el Gobierno, dentro del marco de la **Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030**, ha establecido una **política palanca o aceleradora** que, apuesta por la calidad y estabilidad en el empleo, a la que ha nombrado como “*Reto país N°5: Poner fin a la precariedad laboral*”. Esta medida, tiene por objetivo, acorde al ODS N°8, el **trabajo decente**, recordamos que éste se compone de una retribución justa, libertad de expresión y de asociación, seguridad y salud en el trabajo, promoción profesional, negociación colectiva (En España los agentes sociales más representativos son CEOE y CEPYME por el lado de las empresas, y CCOO y UGT por la parte de los trabajadores), estabilidad en el empleo para erradicar el problema estructural del desempleo en nuestro país que tanto nos afecta, etc. Así mismo con esta medida, no solo se cumple con las directrices mundiales marcadas para el ODS 8, por su vinculación con otros ODS, también **contribuye con otros retos país de otros ODS**, como por ejemplo, con el N°5 de la igualdad de género para reducir la brecha de género, N°10 para la reducción de las desigualdades construyendo un estado de bienestar resiliente, por el fin de la pobreza del N°1, entre otros. Y concretamente, el Reto país N°5 actúa **potenciando y mejorando las Políticas**

---

<sup>32</sup>Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. (s/f). INE. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

<sup>33</sup> El ‘edadismo’ laboral duplica el desempleo sénior hasta el 13%. (s/f). revistas.eleconomista.es. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://revistas.eleconomista.es/pensiones/2021/octubre/el-edadismo-laboral-duplica-el-desempleo-senior-hasta-el-13-NY9364528>

**Activas para el Empleo** con el fin de mejorar la empleabilidad, principalmente de los jóvenes y del resto de colectivos más castigados por las cifras de paro.

Pero esta vez, mediante una **atención más personalizada en la orientación y formación hacia un empleo de calidad**. En suma, se trata de facilitar los medios para potenciar nuevos sectores de la economía debido a que pueden representar nuevas oportunidades de empleo y de crecimiento de la misma. Dicho de otra manera, aplicar las medidas y herramientas necesarias para adaptar la sociedad a los cambios y crear empleos de calidad, estas son:

<b>Medidas de actuación de la política aceleradora – aumentar el crecimiento del empleo estable y de calidad<sup>34</sup></b>	
<b>Garantizar la estabilidad en el empleo</b>	<p><b>1.Simplificación y reordenación de los modelos de contrato de trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El contrato indefinido como contrato preferente sobre el contrato temporal, éste se utilizará cuando la necesidad de contratación sea expresamente causal.</li> <li>-El contrato fijo-discontinuo para actividades estacionales y cíclicas de la empresa.</li> </ul> <p><b>2.Proporcionar normativa a las nuevas formas de empleo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Regular el trabajo a distancia para garantizar la igualdad de condiciones (derechos y retribución) con los trabajadores presenciales.</li> <li>-Regular la actividad de los repartidores a domicilio de las apps (riders): se trata de relación laboral, no autónomos.</li> </ul> <p><b>3. Regular:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-El trabajo a domicilio (empleados/as de hogar) para acabar con la economía informal y equiparar las condiciones y derechos de trabajo al del resto de trabajadores por cuenta ajena. Ej. derecho a prestación por desempleo.</li> <li>-La subcontratación de actividades empresariales para igualar las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados a los de la empresa principal.</li> <li>-Que las condiciones laborales sean transparentes y previsibles, obligación de aumentar la información que comunica el empresario al trabajador.</li> <li>-Modernización de las Políticas Activas de Empleo: actuaciones en función de las circunstancias y necesidades de la economía y del mercado de trabajo. Ej. <i>Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024</i>, una nueva Ley de Empleo, y estrategias destinadas específicamente a fomentar el empleo juvenil.</li> <li>-ERTE, mecanismo de flexibilidad como alternativa al despido en momentos de crisis de la actividad de las empresas.</li> </ul>

<sup>34</sup> Informe de progreso 2021. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 Centro de publicaciones <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/ip2021-castellano.pdf>

	<p><b>4. Empleo joven:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Reforma-modernización de la Ley 30/2015 de formación profesional para el empleo. Para la mejora de la oferta educativa acorde a las nuevas necesidades del mercado de trabajo cambiante. Mejora del control y seguimiento de la formación, la evaluación, de la financiación, etc. Establecer un sistema de coordinación entre centros educativos y empresas.</li> <li>-Ofrecer un servicio de orientación para el empleo individualizado para adaptar a las personas tituladas en el mercado de trabajo actual.</li> <li>-Desarrollar programas para el fomento del empleo joven. Ej. programas que alternan formación y empleo, similar a la escuela taller. Programas de primera experiencia profesional en las AAPP y el fomento del empleo de jóvenes investigadores.</li> </ul> <p><b>5. Trabajadores con discapacidad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Medidas de acción positiva para la integración en el empleo de personas con discapacidad intelectual límite. Para la mejora en el acceso y mantenimiento del empleo.</li> </ul>
<p><b>Garantizar la calidad en el empleo</b></p>	<p><b>1. Retribución:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Aumento del SMI especialmente a los salarios más bajos para reducir la desigualdad de género y la pobreza laboral (mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras), aplicando los principios de la <i>Carta Social Europea</i><sup>35</sup> que garantiza los derechos y libertades de todos los individuos, en este caso en lo referente a lo laboral (libertad de trabajo y condiciones justas de trabajo) y de este modo, impulsar la economía.</li> </ul> <p><b>2. Mujer:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas activas de fomento del empleo de calidad de las mujeres, para acabar con la brecha de género especialmente en las profesiones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).</li> <li>-Ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso sexual en el trabajo. Ampliación de la protección.</li> </ul> <p><b>3. Seguridad y salud en el trabajo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Reforzar las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) contra el fraude laboral y la economía informal; igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de género (ODS 5); vigilar la salud y seguridad en el trabajo (ODS 3); sancionar la vulneración de derechos del trabajo (ODS 1). En general, protección de los derechos de los trabajadores y de sus representantes.</li> <li>-Nueva estrategia nacional de seguridad y salud en el trabajo, a través del <i>Marco Estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027</i>.</li> <li>-Continuación de la <i>Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020</i> por un trabajo digno.</li> </ul>

<sup>35</sup> *Carta Social Europea*. (s/f). Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter>

#### 4. Conciliación:

-Aprobar una ley de usos de tiempo para favorecer la conciliación. Seguir mejorando las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar tanto de los progenitores como de las personas que deben cuidar a otras como igualar el reparto del tiempo del cuidado entre mujeres y hombres.

#### 5. Negociación colectiva:

-Adaptar la regulación de la negociación colectiva a las necesidades de las empresas, reforzar la representación de las partes negociadoras, recuperar la ultraactividad de los convenios, la prioridad de aplicación de los convenios, condiciones de inaplicación de convenio, etc.

-Aumentar la participación de los representantes de los trabajadores para tomar decisiones en la empresa y aplicar los principios de la Carta Social Europea<sup>36</sup> y el Protocolo adicional de reclamaciones colectivas que garantizan la libertad de trabajo y condiciones justas de trabajo.

Muchas de estas acciones se han llevado a la práctica con la **nueva reforma laboral, RDL 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo**<sup>37</sup> que entró en vigor a finales del 2021. Salvo lo referente a los contratos de trabajo temporales que se concedió un “periodo de adaptación” hasta el 30 de marzo de 2022. Como consecuencia, también ha sido actualizado el RDL 2/2015 de 23 de octubre del Estatuto de los Trabajadores<sup>38</sup> y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)<sup>39</sup>, ya que se han **incrementado las cuantías de las sanciones laborales** (Candamio Boutureira, s.f.) desde el 31 de diciembre de 2021.

En esta reforma, el Gobierno se ha centrado en **reducir la alta temporalidad** del mercado laboral español (aumentar el crecimiento del empleo estable y de calidad), permitiendo la utilización de los contratos temporales solamente para cubrir las necesidades verdaderamente temporales de las empresas. Para comprobarlo y evitar su uso abusivo, se ha dotado de un mayor control a la Administración y se ha reforzado el poder de inspección y sancionador de la ITSS, siguiendo el plan de medidas de la

---

<sup>36</sup> *Carta Social Europea*. (s/f). Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter>

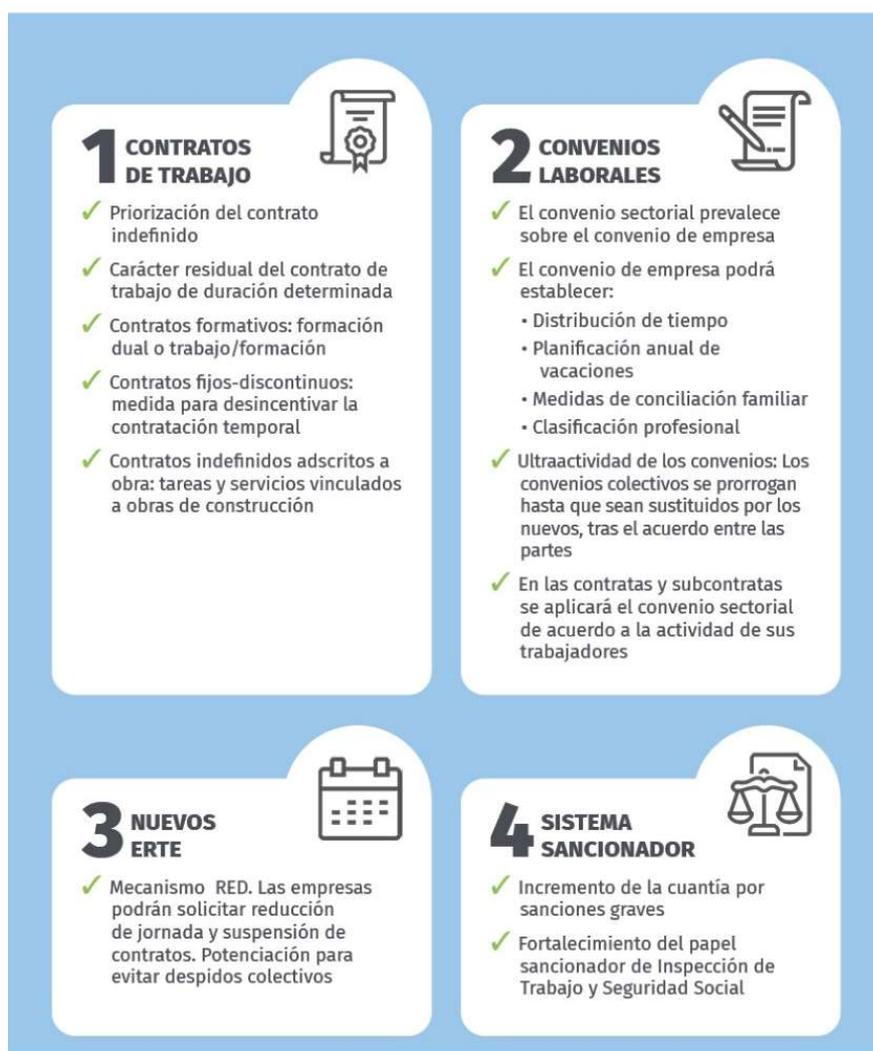
<sup>37</sup> *BOE.es - BOE-A-2021-21788 Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. (s/f). Boe.es. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

<sup>38</sup> Spain. (2004). *Estatuto de Los Trabajadores* (8a ed.). Boletín Oficial del Estado.

<sup>39</sup> *REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*. (2004). <https://www.iberley.es/legislacion/real-decreto-legislativo-5-2000-4-agosto-aprueba-texto-refundido-ley-sobre-infracciones-sanciones-orden-social-2295415>

Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030<sup>40</sup> que acabamos de desarrollar en la tabla anterior.

Del mismo modo, con esta reforma se sigue luchando por el **mantenimiento del empleo** con la creación de un nuevo ERTE (Mecanismo RED) con el propósito de que el despido sea la última opción como se ha estado aplicando con otros ERTE durante la pandemia. Sin embargo, las condiciones de los despidos y sus consecuencias; las indemnizaciones por despido; los salarios de tramitación, entre otros aspectos, permanecen igual. A modo resumen, a continuación, se expone un resumen gráfico de los puntos clave de esta reforma orientada hacia la estabilización y la calidad del empleo por cuenta ajena:



Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/reforma-laboral-2021-2022>

<sup>40</sup> Informe de progreso 2021. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 Centro de publicaciones <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/ip2021-castellano.pdf>

Igualmente, se han adoptado algunas medidas para los **trabajadores autónomos**:

-*Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2021-2027*<sup>41</sup>, actuaciones encaminadas para la **creación, consolidación y recuperación de su actividad** tras la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, encaminándose hacia una economía sostenible para una **gestión más eficiente de los recursos**: renovación de las infraestructuras e instalaciones de producción para que utilicen fuentes de energía renovables y digitalización de los negocios, entre otras actuaciones.

-Subvenciones a las actividades de apoyo y promoción del trabajo autónomo, que estén orientadas a la economía social y al desarrollo de la responsabilidad social de las empresas (RSE). Además del apoyo financiero para el funcionamiento de las asociaciones empresariales, cooperativas, sociedades laborales...

Llegados a este punto en el que conocemos la problemática laboral y las medidas adoptadas por el Gobierno de España con respecto al ODS 8 para cumplir los objetivos de la Agenda 2030, es momento de averiguar el **grado de cumplimiento de los objetivos y las metas** fijados en la Asamblea General de Naciones Unidas del 2015.

Para tal fin, la misma Asamblea estableció un mecanismo de control y evaluación de los 17 objetivos y sus respectivas metas consistente en un conjunto de **indicadores mundiales**. Estos indicadores precisan de los datos recogidos por los **sistemas estadísticos nacionales de cada país**. En el nuestro, el organismo responsable es el **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, quien se encarga de recopilar y actualizar los datos; de hacer el seguimiento de los indicadores; y de elaborar y publicar el informe sobre los indicadores de la Agenda 2030<sup>42</sup>, con la participación de las CCAA, varios departamentos ministeriales y el Banco de España.

Dada la amplitud de las metas establecidas para el ODS 8 y por no excedernos en este análisis, seguidamente se tratarán las **metas 8.1, 8.5 y 8.b** que forman parte del objetivo de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para hombres, mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por realizar trabajo del mismo valor.

---

<sup>41</sup> Informe de progreso 2021. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 Centro de publicaciones <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/ip2021-castellano.pdf>

<sup>42</sup> *Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.* (n.d.). INE. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>

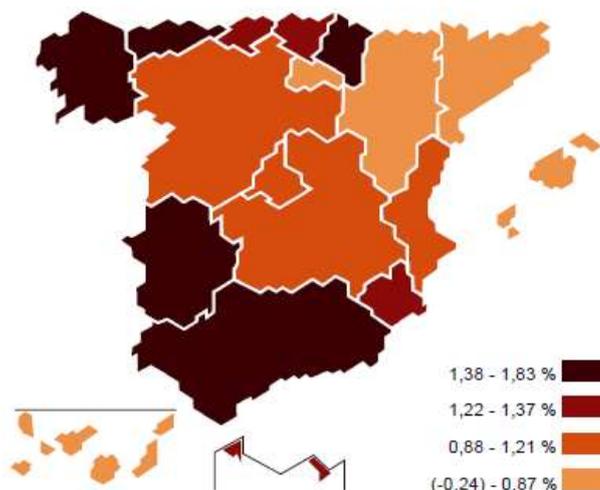
-La meta 8.1 persigue un **crecimiento económico constante** conforme a las circunstancias del país:

Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita. *Porcentaje*

Subindicador	Nombre	2015	2016	2017	2018	2019	2020
8.1.1.1	Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita	3,94	2,94	2,79	2,00	1,14	-11,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Tasa de crecimiento anual del PIB real per cápita. 2019



Fuente: INE base indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En este primer indicador que analizamos, se observa que desde el 2015 hasta el 2020 **el crecimiento de la economía se ha ido ralentizando** conforme pasaban los años, para acabar en el último año del que se disponen datos, con un **crecimiento negativo**, afectando especialmente a las comunidades de La Rioja, Canarias, Baleares, Aragón y Cataluña según los datos del gráfico del 2019. Posiblemente a razón de la crisis sanitaria y económica provocada por el coronavirus.

-La meta 8.5 pretende hasta el 2030 conseguir el **empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**, incluso los jóvenes y personas con discapacidad, además de la **igualdad en la retribución** por la realización del mismo trabajo.

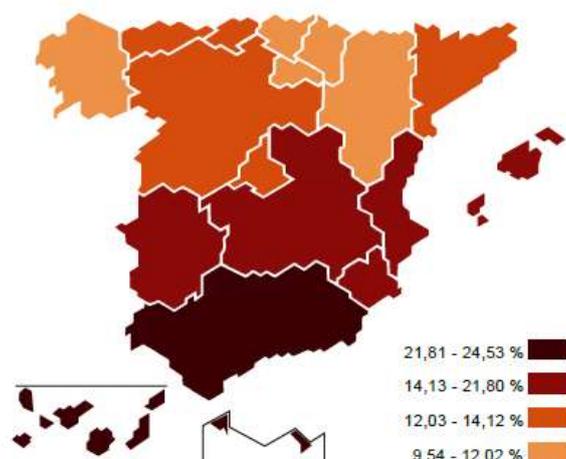
Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

*Porcentaje*

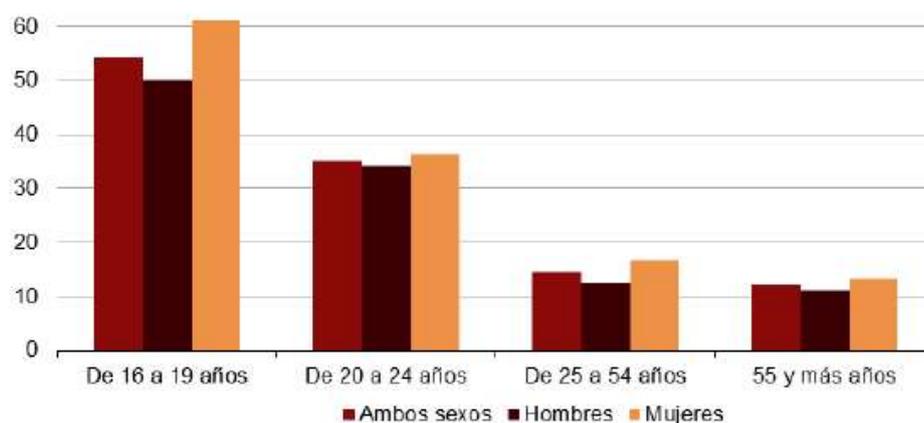
Subindicador	Nombre	2015	2016	2017	2018	2019	2020
8.5.2.1	Tasa de paro	22,06	19,63	17,22	15,25	14,10	15,53
8.5.2.2	Tasa de paro de personas con discapacidad	31,00	28,60	26,20	25,20	23,90	-

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

**Tasa de paro. 2020**



**Tasa de paro por grupo de edad y sexo. 2020. Porcentaje**



Fuente: INE base indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

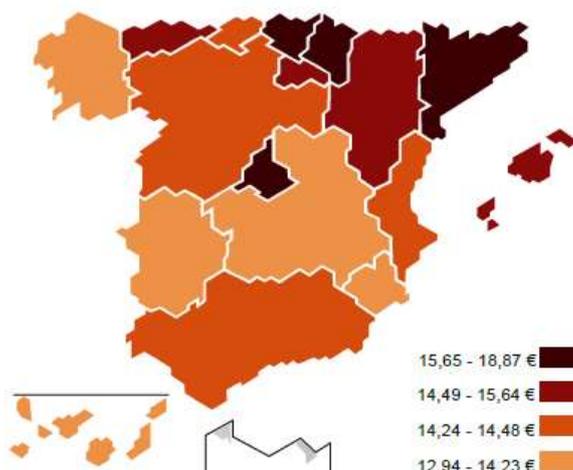
Los datos que presentan los dos gráficos anteriores para el indicador 8.5.2 nos indican que **estamos lejos de lograr el empleo pleno** en nuestro país, pues como se indicó anteriormente, el mercado laboral español se caracteriza por las **altas tasas de paro** que arrastra desde hace años en concreto de los **jóvenes, mujeres y personas con discapacidad**. Siendo Canarias y Andalucía las comunidades más afectadas, y Ceuta y Melilla en el 2020. Por lo tanto, hay mucho trabajo por hacer en la lucha contra el desempleo, sobre todo se han de tomar medidas urgentes para reducir el desempleo de las **mujeres más jóvenes** puesto que su **tasa de desempleo sobrepasó el 60% en el 2020**.

Ingreso medio por hora de las personas empleadas, desglosado por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad. *Euros*

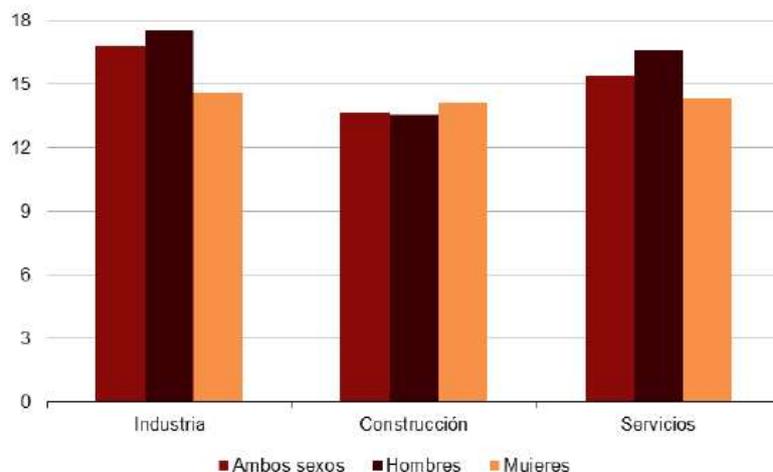
Subindicador	Nombre	2015	2016	2017	2018
8.5.1.1	Salario medio por hora	15,01	14,88	15,13	15,54
8.5.1.2	Salario medio por hora personas con discapacidad	13,00	12,70	12,90	13,10

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

#### Salario medio por hora. 2018



#### Ingreso medio por hora de las personas empleadas, por sexo y sector de actividad. 2018. Euros



Fuente: INE base indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En cuanto a la **igualdad de remuneración** del indicador 8.5.1, aún **no se ha alcanzado la paridad**. Entre ambos sexos, el más perjudicado el femenino, aunque sorprende que, en el sector de la construcción durante el 2018, las mujeres tuvieron un ingreso medio por hora superior al de los hombres, dado que es un sector bastante masculinizado. El colectivo de los **trabajadores con discapacidad** percibió unos dos euros menos por hora de media entre los años 2015-2018 respecto a los trabajadores sin discapacidad. Lo que muestra que se está discriminando a este colectivo por su situación. Entre comunidades autónomas también hubo diferencias en la remuneración por hora, a la cabeza están País Vasco, Navarra, Cataluña y C. de Madrid y en el lado opuesto, con los salarios más bajos, Canarias, Galicia, Extremadura, Castilla La Mancha y Murcia.

Si consultamos el **coeficiente de Gini** (datos proporcionados por el INE), que mide la desigualdad salarial de la población española en general, donde 0 es igualdad absoluta y 100 es desigualdad total, obtenemos que desde el 2015 hasta el 2020, **la curva ha descendido de forma lenta pero constante**<sup>43</sup> de los 34,6 puntos hasta los 32,1 puntos respectivamente.

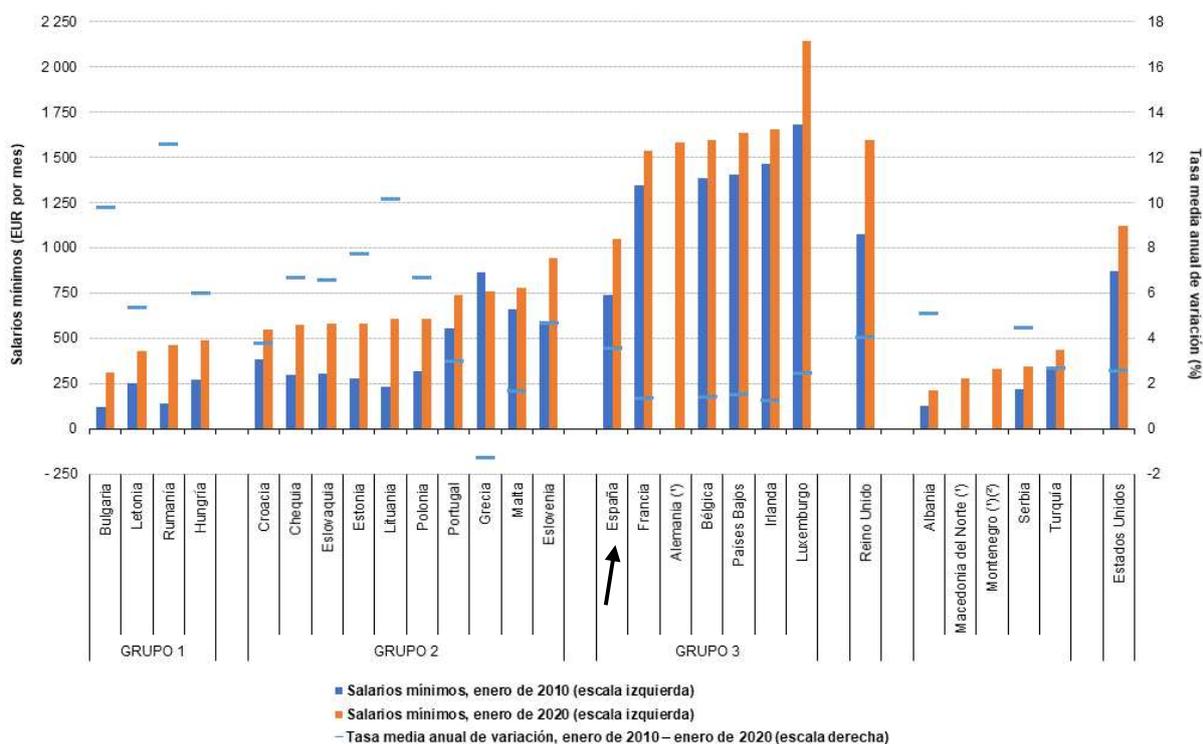
Para contrarrestar estas diferencias, se están tomando medidas como la **subida del SMI de forma progresiva**, donde se están haciendo avances. Sin embargo, si lo comparamos con otros países de Europa, según el gráfico proporcionado por Eurostat<sup>44</sup> del grupo en el que se ha clasificado a España, **estamos a la cola**, por detrás de Francia donde el SMI durante el 2020 superó los 1.500€ y mucho más lejos del país con el SMI más alto de Europa, Luxemburgo, que traspasó la barrera de los 2.000€.

---

<sup>43</sup> *Coeficiente de Gini*. (n.d.). INE. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9966>

<sup>44</sup> *File:Minimum wages highlight FP2020-ES.png*. (n.d.). Europa.Eu. Retrieved June 1, 2022, from [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum\\_wages\\_highlight\\_FP2020-ES.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages_highlight_FP2020-ES.png)

**Salarios mínimos, enero de 2010 y enero de 2020**  
(EUR por mes y %)



Nota: Dinamarca, Italia, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia, sin salario mínimo nacional.

(\*) Enero de 2010 y tasa media anual de variación: no disponible.

(\*) Julio de 2018 en vez de enero de 2020.

Fuente: Eurostat (código de datos en línea: eam\_mw\_cur)

eurostat

Fuente: File: Minimum wages highlight FP2020-ES.png. (n.d.). Europa.Eu. Retrieved June 1, 2022 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum\\_wages\\_highlight\\_FP2020-ES.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages_highlight_FP2020-ES.png)

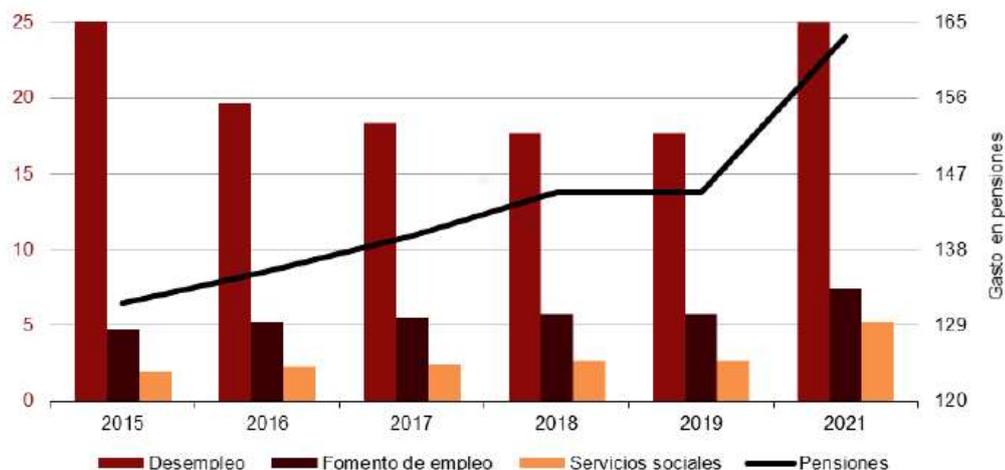
-Y en último lugar, la **meta 8.b** sobre el **empleo de los jóvenes**, muestra con el indicador 8.b.1 si **se ha puesto en marcha y se está desarrollando, una estrategia para el empleo de los jóvenes** en nuestro país si se está aplicando el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT<sup>45</sup>, orientado hacia el trabajo decente como salida de la crisis, pues este se adoptó en el 2009 en plena crisis financiera mundial.

<sup>45</sup> Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo. (2009). [https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS\\_115526/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_115526/lang--es/index.htm)

Subindicador	Nombre	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
8.b.1.1	Gasto total de fondos públicos en programas de protección social y de empleo como proporción de los presupuestos nacionales. Porcentaje	50,2	49,5	50,5	50,3	50,3	50,3	48,6
8.b.1.2	Gasto total de fondos públicos en programas de protección social y de empleo como proporción del PIB. Porcentaje	16,2	15,6	15,4	15,4	14,9	16,5	-
8.b.1.3	Gasto total de fondos públicos en pensiones. Miles de millones de euros	131,7	135,4	139,6	144,8	144,8	144,8	163,3
8.b.1.4	Gasto total de fondos públicos en otras prestaciones económicas. Miles de millones de euros	10,9	11,7	13,5	14,4	14,4	14,4	20,6
8.b.1.5	Gasto total de fondos públicos en otros servicios sociales y promoción social. Miles de millones de euros	1,9	2,3	2,4	2,7	2,6	2,6	5,2
8.b.1.6	Gasto total de fondos públicos en fomento del empleo. Miles de millones de euros	4,7	5,2	5,5	5,7	5,7	5,7	7,4
8.b.1.7	Gasto total de fondos públicos en desempleo. Miles de millones de euros	25,3	19,6	18,3	17,7	17,7	17,7	25,0

Fuente: Ministerio de Hacienda.

**Gasto total de fondos públicos por partida. Miles de millones de euros**



Fuente: INE base indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La tabla anterior indica que efectivamente, desde el 2015 hasta el 2021 **se ha destinado cada año de una forma mas o menos uniforme**, una serie de **fondos económicos para políticas activas de empleo**. Aunque no detalla qué cuantía de tales partidas fue reservada para los jóvenes españoles, sí que estamos al corriente de que se llevan a cabo políticas de apoyo a la juventud, por medio del Plan Anual de

Política de Empleo (PAPE) ahora en vigor el del año 2022<sup>46</sup>, que incorpora programas como Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021 y el Plan Reincorpora-t, entre otras acciones<sup>47</sup>. Estas medidas, **junto a los programas de los servicios sociales** (gestionados por las CCAA), de prestaciones y protección a la infancia, a la familia, personas con discapacidad y ayuda a personas sin hogar y drogodependientes, o cualquier otro colectivo vulnerable como las personas mayores a través del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), han supuesto a lo largo de estos años prácticamente el **50% de los presupuestos nacionales**.

En cambio, **la mayor parte de esta financiación se aplicó a las prestaciones por desempleo** (política pasiva: pretende mantener el nivel de rentas de la persona en situación de desempleo), pues desde el 2015 y hasta el 2021 no bajó de los 17 mil millones de euros, repuntando de nuevo en el año pasado hasta los 25 mil millones, previsiblemente por el cierre temporal de los negocios durante la pandemia. Que comparándolo con la partida dirigida al fomento del empleo la cual no ha superado ningún año los 6 mil millones de euros, obtenemos la conclusión de que **es preferible amortiguar el desempleo que crear empleo**. Si bien, no se puede obviar la alta tasa de paro que tenemos, con lo cual, este sistema de reparto de fondos es una opción prácticamente imperativa.

Finalmente, **las pensiones**, ha supuesto **la partida más alta del gasto público** durante todos estos años, ha ido incrementando cada año desde los 131,7 mil millones de euros, salvo entre el 2018-2020 para después dar un gran salto en el 2021 hasta alcanzar los 163,3 miles de millones de euros. Probablemente por dos factores: la jubilación de la generación del baby boom y podríamos aventurarnos a decir que también debido a las jubilaciones “forzadas” postcovid de los autónomos de microempresas que han tenido que cerrar su negocio y tienen muy difícil encontrar de nuevo un empleo debido a su edad. Es por esto que la España de población envejecida precisa de un **relevo generacional en el trabajo**<sup>48</sup> (especialmente para el sector primario y secundario) para no comprometer aún mas el sistema de las pensiones.

---

<sup>46</sup> de Empleo Estatal, S. P. (n.d.). *Publicado el Plan Anual de Política de Empleo 2022*. Servicio Público de Empleo Estatal. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Mayo/&detail=Publicado-el-Plan-Anual-de-Politica-de-Empleo-2022>

<sup>47</sup> *Política Social*. (n.d.). Gob.es. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh18-19/sanidad/Paginas/psocial.aspx>

<sup>48</sup> Noticias, A. 3. (2021, December 13). *La difícil jubilación de los “baby boom” y el envejecimiento condicionan el relevo generacional en el trabajo*. Antena 3 Noticias. [https://www.antena3.com/noticias/economia/dificil-jubilacion-baby-boom-envejecimiento-condicionan-relevo-generacional-trabajo\\_2021121361b7488f1034750001bc41f9.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/dificil-jubilacion-baby-boom-envejecimiento-condicionan-relevo-generacional-trabajo_2021121361b7488f1034750001bc41f9.html)

En definitiva, de las metas del ODS 8 seleccionadas para analizar su evolución, se llega a la conclusión de que **estamos avanzando, pero debemos acelerar el ritmo** para dentro de ocho años que restan hasta el 2030, alcanzar los objetivos marcados.

Es **prioridad la creación y mantenimiento del empleo** para que la economía crezca de forma más acentuada. De este modo, poder descender la tasa de paro que tanto está lastrando el progreso, especialmente de las mujeres jóvenes, pero sin menospreciar a otros colectivos que precisan de apoyo para la inserción laboral, como, por ejemplo, las personas con discapacidad (empleo inclusivo) y poder hacer un **reparto más equitativo entre las políticas activas y pasivas**, evitando que éstas últimas no requieran la mitad de los presupuestos nacionales cada año.

Incentivar la natalidad potenciando aún más las medidas de conciliación para asegurar el relevo generacional en el trabajo. Prestar una mayor atención en orientar y facilitar la inserción laboral a los jóvenes porque son el futuro de nuestro país.

Por lo que respecta a la igualdad retributiva se ha hecho un gran trabajo, solo que **permanecen ciertas desigualdades entre sexos y CCAA**. Estas diferencias se acentúan si comparamos **nuestro SMI** con el resto de Europa, donde **es bastante inferior al de la media de los países más desarrollados** como Bélgica, Francia o Irlanda, con la esperanza que de aquí a 2030 se hayan eliminado por completo las desigualdades.

Ahora sí, vamos a comparar los progresos alcanzados en el ODS N°8 en España con respecto al resto del mundo desde que se acordó la Agenda 2030 en el año 2015.

En primer lugar, para este año 2022 España se estableció una serie de metas (ver informe de progreso 2021 y Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030), de las cuales se han cumplido todas por medio de la **nueva reforma laboral, RDL 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y transformación del mercado de trabajo** que modifica el **Estatuto de los Trabajadores** en lo referente a:

-Modalidades del contrato de trabajo: reordenación y simplificación de su clasificación para que la contratación indefinida sea prioritaria, y actualización de los contratos formativos para facilitar el acceso al mercado de trabajo a los jóvenes.

-Subcontratación de obras y servicios (art. 42): adaptar su regulación para desincentivar su uso como una simple cesión ilegal de trabajadores por reducir costes. Garantizar e igualar la protección y derechos de los trabajadores subcontratados con los de la empresa principal. Aumento de la responsabilidad de las empresas principal y contratista o subcontratista.

-Negociación colectiva: recuperación de la ultraactividad de los convenios, prioridad de aplicación del convenio sectorial sobre el empresarial. Reajuste del sistema de consulta y negociación por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo.

Y refuerzo del papel de los representantes legales de las partes (empresarios y trabajadores).

-Flexibilización del mercado de trabajo: mantenimiento y mayor rapidez en la gestión del modelo de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de la jornada laboral de los ERTE (art. 47). El despido como última opción.

En cambio, la meta establecida para el 2024 de reformar las políticas activas de empleo para reducir el desempleo a través de la *Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024* y de la *Garantía Juvenil 2021-2027*. Se prevé que no se consiga porque será tarea difícil superar o reducir la inversión en políticas pasivas para que estas medidas sean eficaces en el plazo de dos años.

A pesar de todo, la consecución de estas metas es un aliciente para seguir trabajando por el resto hasta el 2030.

En segundo lugar, a lo largo de este trabajo, se ha podido comprobar que la evolución de las metas del ODS 8 ha sido bastante **similar en el mundo y en España**, sobre todo en lo que se refiere a las premisas no cumplidas:

el crecimiento económico, la productividad y las tasas de desempleo y pobreza estaban mejorando, aunque a un ritmo inferior al esperado. Las desigualdades de género y retribución se estaban resistiendo en desaparecer. Del mismo modo, la siniestralidad laboral (España en el 2020 era el país europeo con más accidentes de trabajo no mortales). Al objetivo de pleno empleo le hacía sombra el porcentaje de trabajos de la economía informal. Al menos, la lucha por aplacar las altísimas tasas de paro juvenil sobre todo de las mujeres jóvenes estaba bien encaminada.

Pero el 2020 fue un punto de inflexión cuando todos estos esfuerzos no sirvieron contra los efectos de la pandemia, pues han provocado un retraso mayor y/o la paralización de la mayoría de los logros. Volviendo a golpear con más fuerza a los países y territorios (CCAA) más desfavorecidos y volviendo a perjudicar a los colectivos más vulnerables: mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.

Como resumen de esta comparativa, se adjunta el siguiente esquema de elaboración propia:

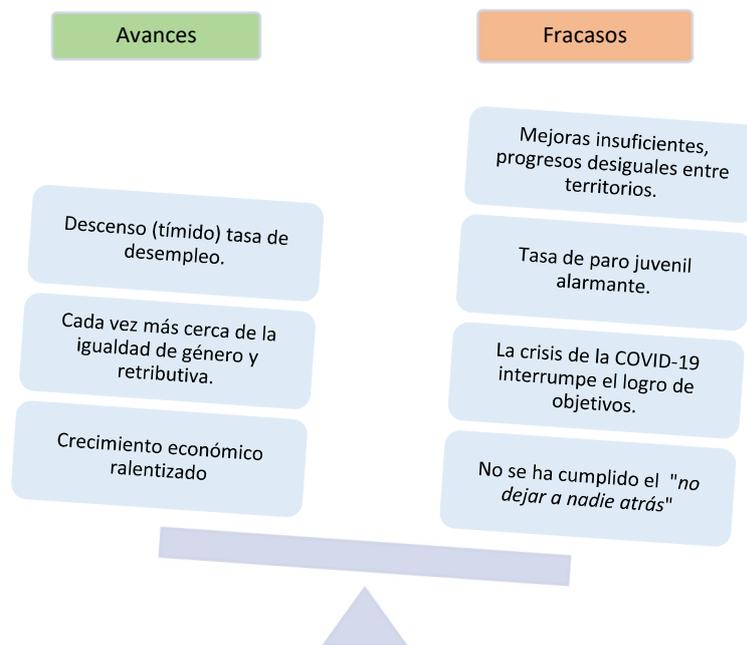


Gráfico de elaboración propia.

Llegados a este punto, se ha querido hacer un estudio personal por medio de una encuesta para conocer el **perfil, los requisitos que tienen las personas** de mi alrededor para que un **trabajo sea calificado como decente**. Si su empleo los cumple y cuál es su **grado de satisfacción en su puesto de trabajo** actual, aspectos que forman parte del ODS 8 que estamos desarrollando a lo largo de este trabajo:

### Resultados de la encuesta sobre el trabajo decente en España – ODS 8

Tras lanzar la encuesta en el mes de abril del 2022, he logrado un pequeño muestreo de mi entorno, en concreto he obtenido 27 respuestas, principalmente de las mujeres de mi entorno (el 74,10% de las personas encuestadas es mujer, frente al 25,9% que es hombre). Mujeres adultas de entre 22 y 54 años (el 85,7%), que forman parte de la población en edad de trabajar y afortunadamente, en la actualidad están ocupadas, es decir, tienen empleo en oficios relacionados con la producción, el comercio, hostelería, y prestación de servicios (profesionales de asesoría, selección de personal, comunicación, reparación de vehículos y en el sector sociosanitario). Como nota, añadir que tan sólo el 7,4% compagina trabajo y estudios. El nivel formativo<sup>49</sup> predominante, con un 40,7%, es universitaria de segundo ciclo (grado con

<sup>49</sup> *Conoce cuáles son los niveles educativos en España.* (n.d.). Educaweb.com. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/sistema-educativo/conoce-cuales-son-niveles-educativos-espana/>

máster o postgrado), y la menor cualificación es de CFGM con un 14,8% de encuestados.

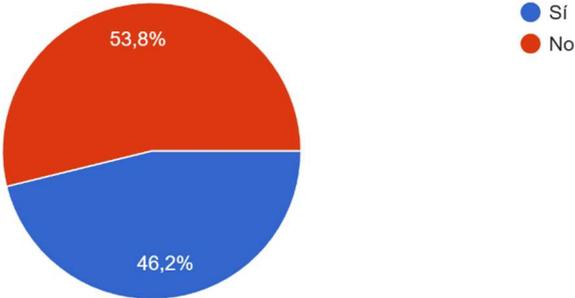
Cuando se les ha preguntado sobre su situación laboral actual a los encuestados:



Fuente de todos los diagramas de sectores: encuesta de elaboración propia.

El 46,4% tiene contrato indefinido a jornada completa, le sigue el contrato indefinido a tiempo parcial con 21,4%, el 14,3% contrato temporal con jornada completa, un 7,1% pluriempleado, también un 7,1% en periodo de prácticas (2 personas del total) y por último, el 3,6% contrato temporal jornada parcial. En su mayor parte trabajan en organizaciones grandes (más de 250 empleados).

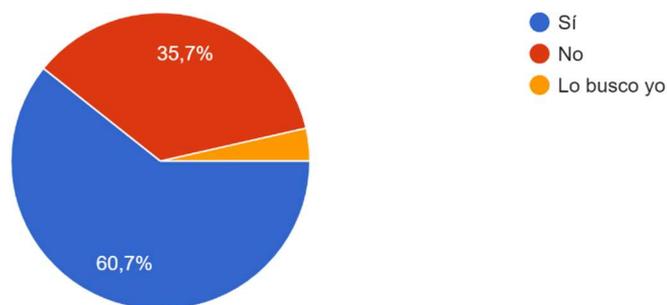
Los que trabajan a jornada parcial están trabajando de entre 12 a 37 hrs. a la semana. Siendo el 53,8% los que trabajan de forma involuntaria a tiempo parcial, frente al 46,2% que sí lo hacen de forma voluntaria por motivos de conciliación principalmente, estudios y compaginar dos trabajos.



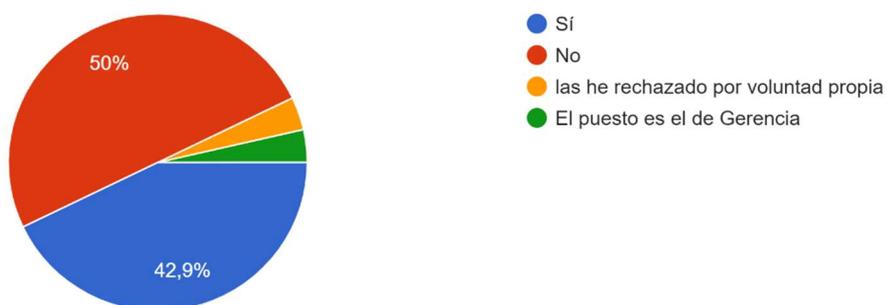
6 personas de la muestra indican que están trabajando en microempresas (<10 trabajadores), 6 en empresas pequeñas (<50 trabajadores) 5 en pymes (<250 empleados) y 10 en empresas grandes. Sorprendente, cuando el tejido empresarial

de CYL se caracteriza principalmente por empresas sin asalariados o microempresas según los datos que arroja el Directorio Central del INE en 2021<sup>50</sup>.

El 60,7% de los trabajadores afirman recibir formación en su puesto de trabajo relacionada con sus funciones, frente al 39,3% que han respondido negativamente ó que lo busca por su cuenta:



El 50% de estos trabajadores cree que no tiene posibilidades de promocionar en la empresa para la que trabajan, de entre ellos uno, por el motivo de que ocupa el puesto de gerencia. El 42,9% cree que sí, y el 3,6%, una respuesta, no porque ha rechazado la oportunidad:

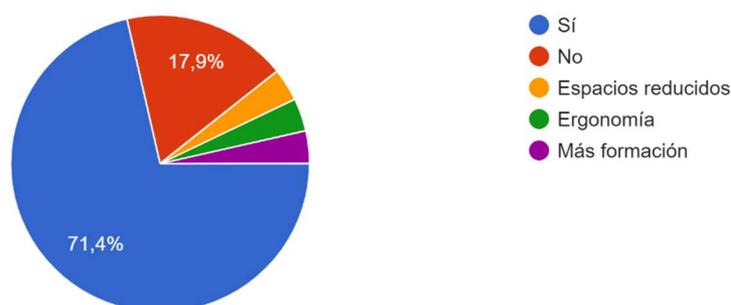


La mayoría de los encuestados lo que más valora para que sean buenas condiciones de trabajo es el salario y un buen ambiente de trabajo, después la conciliación, estabilidad, un horario flexible y posibilidad de teletrabajo, posibilidades de promoción, que la categoría sea acorde al nivel de estudios, buenas condiciones de trabajo como calefacción... realizar trabajo multitarea, en definitiva, prima el salario monetario sobre el salario emocional.

<sup>50</sup> *Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados.* (n.d.). INE. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39372>

En cuanto a si ha afectado la crisis sanitaria por COVID-19 al trabajo, si se ha reducido la actividad o al contrario, la empresa cerró o permitió su expansión a otros mercados... 18 de los encuestados, afirman que no ha afectado, que la actividad se ha mantenido o incluso ha habido más carga de trabajo frente a 5 que sí se ha visto reducida la actividad y por ende reducción de personal en plantilla. Para 2 personas ha supuesto la oportunidad de comenzar a teletrabajar y otras 2 no trabajaban durante la pandemia.

En cuestión de PRL el 71,4% cree que la empresa para la que trabajan hay suficientes medidas de seguridad en el trabajo para evitar accidentes, el 17,9% no, el 3,6% indica que se trabaja en espacios reducidos, otro 3,6% demanda más formación, y al 3,6% final, mejoraría la ergonomía en su puesto de trabajo.



Igualdad: el 85,7% cree que hay igualdad retributiva entre hombres y mujeres por las mismas funciones o tareas en sus empresas, el resto de los 3,6% respectivamente opina que no, no sabe o que sí hay pequeñas diferencias. Por lo tanto, sí se está cumpliendo el principio de igualdad retributiva “*a igual valor (a trabajo de igual valor), igual retribución*” del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres<sup>51</sup>.

<sup>51</sup> BOE.es - BOE-A-2020-12215 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (n.d.). Boe.es. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>



A la pregunta de **si se plantean cambiar de trabajo**, por una ajustada diferencia, 13 personas no cambiarían de trabajo, porque se sienten a gusto y porque es para lo que se han formado. En cambio, 14 sí por diversos motivos, como el ambiente de trabajo, para una mayor estabilidad laboral, por el estrés que les produce su trabajo actual y por falta de motivación y valoración de su trabajo por parte de sus superiores.

Al hilo de este asunto, recientemente se ha abierto un debate sobre si se puede dar en España la “Gran dimisión” de Estados Unidos derivada de los efectos de la COVID-19, donde millones de personas dejan sus puestos de trabajo de forma voluntaria. Aunque no es a tan gran escala, en nuestro país según el *Informe sobre Intención de cambio de empleo* que realizó InfoJobs en agosto de 2021<sup>52</sup>, con una muestra de 4.742 personas ocupadas, el 15% de la población activa adulta encuestada tenía previsto cambiar de empleo en el 2022, y el 41% los jóvenes de 16-24 años.

El Ministerio de Trabajo y los agentes sociales aseguran que no va a haber tal “espantada”<sup>53</sup> de trabajadores, que el motivo por el que los trabajadores españoles planean dejar su puesto de trabajo es por unas “*condiciones de trabajo inaceptables*” refiriéndose a los salarios bajos de los sectores de la Hostelería, el Transporte, la Construcción y el campo, que en parte pueden explicar las 109.000 vacantes del primer trimestre de 2022 que no se pudieron cubrir (exceso de demanda de trabajo en términos económicos). Situación que a priori puede ser un tanto ambigua, cuando España es uno de los países con la tasa de paro más alta de Europa.

En contra, para el director del servicio de estudios de Adecco G. I.<sup>54</sup>, lo que ocurre en España es que hay una “gran desmotivación” de los trabajadores, porque no logran

<sup>52</sup> El 41% de los jóvenes de entre 16 y 24 años tiene previsto cambiar de empleo en los próximos 6 meses, frente al 15% del resto de la población activa. (2021, August 24). Nosotros. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-41-de-los-jovenes-de-entre-16-y-24-anos-tiene-previsto-cambiar-de-empleo-en-los-proximos-6-meses-frente-al-15-del-resto-de-la-poblacion-activa>

<sup>53</sup> Medinilla, M. (2022, May 23). *Ni gran dimisión ni problema de vacantes: España tiene puestos sin cubrir por bajos salarios*. elEconomista. <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/11781037/05/22/Ni-gran-dimision-ni-problema-de-vacantes-Espana-tiene-puestos-sin-cubrir-por-bajos-salarios.html>

<sup>54</sup> Medinilla, M. (2022, May 23). *Ni gran dimisión ni problema de vacantes: España tiene puestos sin cubrir por bajos salarios*. elEconomista. <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/11781037/05/22/Ni-gran-dimision-ni-problema-de-vacantes-Espana-tiene-puestos-sin-cubrir-por-bajos-salarios.html>

las condiciones laborales que desean en otro lugar, tienen que permanecer en su empleo donde no están conformes con su trabajo y se queman (síndrome de estar quemado por el trabajo o *burnout*<sup>55</sup>). De ahí el deseo de cambio de trabajo.

Por este motivo, las empresas si quieren atraer o retener el talento, deben esforzarse en hacer más “atractivo” el trabajo y adaptarlo a la vida de los trabajadores, no al contrario. Son multitud de compañías las que ya están utilizando el “**employer branding**”<sup>56</sup> o marca empleadora, como Iberdrola (cada vez más empresas de cualquier sector), una herramienta de dirección estratégica de recursos humanos que se empezó a incorporar en España a principios del siglo XXI, que sirve para construir y mejorar la reputación de las organizaciones con el fin de la creación de valor. Es decir, la imagen que tienen de la empresa los empleados, los futuros candidatos, los clientes, la sociedad en general o cualquier otra parte interesada en la organización que pueda influir en el logro de sus objetivos (stakeholders<sup>57</sup>). Lo anterior nos lleva a formularnos la siguiente pregunta, ¿Puede que estemos ante un cambio hacia el equilibrio de poder en las relaciones laborales?

En la pregunta de si están trabajando para lo que les gusta o se han formado:



el 46,4% es porque les gusta, el 39,3% es para lo que se han formado, el 10,7% es un trabajo provisional, y el 3,6% no encuentra trabajo para lo que se ha formado.

Lo que cambiarían de su actual puesto de trabajo la mayoría indica que 12 personas mejorarían el salario (condiciones retributivas), 5 mejorarían el horario/jornada que hacen, 5 reducir la carga de trabajo o mejorar la organización

---

<sup>55</sup>Resultados búsqueda textual - Portal INSST - INSST. (n.d.). Portal INSST. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.insst.es/resultados-busqueda-textual?q=ntp+704>

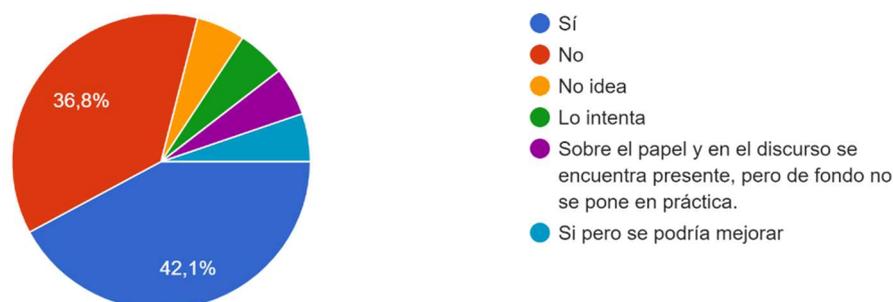
<sup>56</sup> Corporativa, I. (2021, April 22). “Employer branding”, una técnica clave para la captación y la retención de talento. Iberdrola. <https://www.iberdrola.com/talento/employer-branding>

<sup>57</sup> Edward Freeman, R. (n.d.). *La gestión empresarial basada en los stakeholders y la reputación*. OpenMind. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-gestion-empresarial-basada-en-los-stakeholders-y-la-reputacion/>

del trabajo, y 4 mejorarían otras condiciones como la calidad de los materiales que utilizan, teletrabajo, la temporalidad y ubicación del trabajo, y una persona no cambiaría nada. Para poder comparar empíricamente las condiciones laborales de nuestro país con las del resto de países, se precisaba que más personas de las encuestadas hubieran respondido que sí han trabajado en otro país, porque solamente 2 de las 27 han tenido esta oportunidad y solo una de ellas con las condiciones de ese país, Bélgica, en el que asegura brevemente que sí son mejores que en España.

Exactamente la mitad de los encuestados conoce de qué trata la Agenda 2030 y los ODS, pero gracias a que se han formulado preguntas más directas sobre las metas del ODS N°8 se ha logrado un resultado aceptable de la encuesta realizada, pues como resumen, las encuestadas (recordamos que en su mayoría son mujeres) califican como bastante buena, entre 7 y 8 en una escala del 1-10 su satisfacción en su trabajo actual.

Para el 42,1% creen que se están aplicando en su empresa el ODS 8 para el trabajo decente y crecimiento económico inclusivo y sostenible, para el 5,3% cree que si pero que debe mejorar, para el 36,8% no, y para el resto no sabe o la empresa lo está intentando:



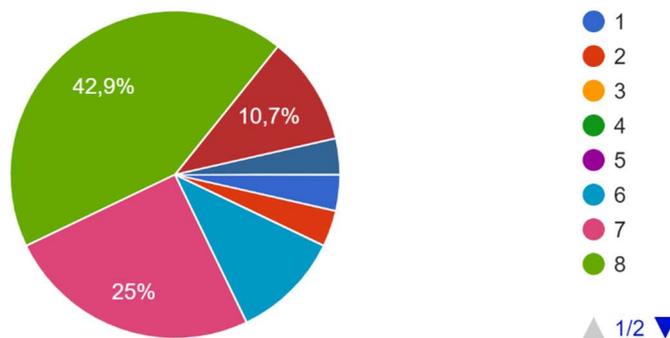
Cuando se les ha encuestado sobre las condiciones de trabajo de su puesto de trabajo actual, indican que en su opinión, unas buenas condiciones de trabajo están relacionadas sobre todo, con el salario monetario frente al salario emocional<sup>58</sup> que está más encaminado hacia la satisfacción de necesidades personales y a la retención del talento como por ejemplo, que la empresa cuente con servicio de guardería propio como es el caso de la cadena de supermercados de Mercadona, o simplemente el reconocimiento personal con un gesto sencillo de decir “buen trabajo”.

<sup>58</sup> *El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda.* (2021, May 1). ENAE. [https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?\\_adin=02021864894](https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894)

Algo que personalmente me ha sorprendido a causa de que la mayoría de estas mujeres encuestadas afirman trabajar en organizaciones grandes, cuando precisamente son las de este tipo las que suelen ofrecer este tipo de retribución, como Ikea, Nestlé, Repsol, Lidl, Inditex, etc. según la sección de orientación laboral de Infojobs.net<sup>59</sup>.

Sin embargo, en segundo lugar, sí que le dan cierta importancia a un buen ambiente de trabajo entre los compañeros de trabajo.

Pese a todo ello, la calificación general de la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo encuestados el 42,9% afirma que es bastante buena con una nota de 8 en una escala de 1-10. Que casualmente **coincide con los resultados publicados por Merco**<sup>60</sup>, monitor empresarial de reputación corporativa en la “16ª Edición de Merco Talento España” que muestra entre otros hallazgos, la evolución de la satisfacción global de las 38.526 personas encuestadas (obtenidas de hasta diez fuentes distintas\*) en el 2021 con la puntuación de un 8,06, algo menos respecto al año 2020 con un 8,22. A modo informativo o curiosidad, decir que este ranking del 2021 sobre las empresas con mayor capacidad para atraer y retener talento (según los trabajadores, expertos, población, etc.) lo lideró otro año más el Grupo Inditex, seguido por Mercadona y Coca Cola. En conclusión, las personas encuestadas están bastante satisfechas con su empleo.



<sup>59</sup> 10 empresas que dan salario emocional a sus trabajadores. (2018, August 24). Orientación laboral, ayuda para encontrar trabajo; InfoJobs. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ejemplos-de-empresas-con-salario-emocional>

<sup>60</sup> Actualidad Merco España. (n.d.). Merco.info. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.merco.info/es/actualidad/inditex-mercadona-y-coca-cola-son-las-companias-con-mas-capacidad-para-atraer-y-retener-talento-en>

En definitiva, esta pequeña muestra obtenida en la encuesta de elaboración propia, dado su tamaño, no podemos interpretarla como una representación de todas las mujeres trabajadoras del total de la población de la provincia de Valladolid (el 44,72% según los datos que publicó el INE del cuarto trimestre de 2021<sup>61</sup> de la tasa de ocupación o de empleo). Pero los resultados, me atrevería a señalar, sí nos pueden acercar al concepto que tienen las mujeres sobre qué es para ellas un empleo con buenas condiciones de trabajo y su grado de satisfacción con el empleo actual, porque en ciertos aspectos puede asemejarse a las conclusiones de haber obtenido una muestra mayor.

---

<sup>61</sup> *Tasas de actividad, paro y empleo por provincia y sexo.* (n.d.). INE. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996>

### 3.1. Varios ejemplos de organizaciones españolas alineadas con el ODS N°8.

Una vez conocemos la evolución de algunos de los ODS, en concreto del N°8 a nivel global y nacional, es hora de descubrir qué están haciendo algunas de las empresas de nuestro país para incorporar en su modelo de gestión los principios de la Agenda 2030. Para empezar, todas ellas están adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas<sup>62</sup> (Red Española) en favor de los diez principios del mismo, en el que las áreas de actuación van desde la protección de los Derechos Humanos y del medio ambiente, hasta el apoyo para el cumplimiento de la normativa laboral y la colaboración en contra de la corrupción.

Mercadona<sup>63</sup>: su política de recursos humanos con la que pretende influir en el progreso social y económico en las zonas en las que operan los supermercados, aborda los siguientes aspectos:

- Condiciones salariales y estabilidad en el empleo: equidad retributiva, nivel salarial del 21% al 63% aproximadamente superior al SMI en vigor para los trabajadores con una antigüedad inferior al año y de cuatro o más años respectivamente, más la prima por objetivos. Un total de 95.000 contratos indefinidos en 2020, siendo el 62% mujeres en edades comprendidas entre 40-49 años.
- Igualdad y diversidad: (aparte de tener el plan de igualdad obligatorio del RD 901/2020<sup>64</sup>) asegura no permitir ningún tipo de discriminación. Esta empresa forma parte del Pacto de Estado contra la Violencia de Género desde el 2013, tiene un convenio con Fundación ONCE y trabaja con diversos centros especiales de empleo para mejorar la inclusión de las personas con discapacidad. Es así que tiene el puesto 39 de 85 en el ranking internacional de “empresas que lideran la gestión de la diversidad”.
- Prevención de riesgos laborales: destinaron 77,4 millones de euros para garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores ante la pandemia del 2020. Aparte de tener el Plan de prevención obligatorio, tienen el apoyo de varias mutuas y servicios de prevención ajenos. Servicio médico.
- Formación y carrera profesional: formación continua de los trabajadores financiada con 75 millones de euros. Posibilidades de promoción interna. 348 mujeres promocionaron en el 2020, ocupando el 45% de los cargos directivos.

---

<sup>62</sup> *Qué puedes hacer tú.* (2021, September 11). Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/>

<sup>63</sup> *Mercadona S.A. – Mercadona’s Communication on Progress for the year 2020.* (n.d.). Unglobalcompact.Org. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/456122>

<sup>64</sup> *BOE.es - BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.* (n.d.). Boe.es. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

- Conciliación: jornada laboral de 5 días a la semana (horario 5+2), y quien lo necesite, puede alargar la reducción de jornada por cuidado de menor hasta que cumpla 15 años (3 años más de lo que marca el Estatuto de los Trabajadores).

La empresa de Mercadona ha sido reconocida por dos años consecutivos por el ranking Merco Talento, sobre reputación corporativa, como la segunda empresa que más cuida a sus trabajadores del sector de la distribución y a nivel general, por detrás de Inditex.

De forma más breve y para aportar otros ejemplos de buenas prácticas llevadas a cabo por empresas del sector privado en España:

-Coca Cola (Pacto Mundial Red España, s.f.): con la colaboración de Cruz Roja y Fundación Mujeres, entre otras entidades, desarrolla el programa “*Gira Mujeres*”. Tiene como objetivo la preparación personal y profesional de las mujeres en búsqueda de empleo o que se lancen a crear su propio negocio. A condición de que esté relacionado con la actividad alimentaria. De esta iniciativa ya se han beneficiado 4.643 mujeres en todo el país.

-Wazo Sociedad Cooperativa (Pacto Mundial Red España, s.f.): para reducir el paro juvenil en Extremadura, una de las comunidades autónomas con mayor tasa de paro de este grupo (49,7%) y con pérdida constante de población por falta de oportunidades laborales, ha creado una “*Comunidad de profesionales de las Industrias creativas y culturales*”. Aprovechando la cantidad de infraestructura y recursos culturales que dispone para la formación de los jóvenes en este sector.

Para integrar todas las acciones “socio-responsables” de los ODS en la gestión de las organizaciones y lograr las metas de la Agenda 2030, es fundamental la **Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** o **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**<sup>65</sup>. Un conjunto de acciones o política voluntaria que va más allá de cumplir la normativa y que modifica la clásica toma de decisiones basada en la producción y el beneficio. Sumando la concienciación del impacto que tiene su actividad sobre la sociedad y en el medio ambiente de su entorno.

Veamos dos ejemplos<sup>66</sup>: acciones por reducir la huella de carbono, y en el ámbito de RRHH, apostar por el liderazgo colectivo, optar por una forma organizativa más plana en la que participen de forma activa los trabajadores en la visión, misión y en los objetivos de la empresa. Es decir, la RSC persigue atender las demandas de la sociedad actual (consumidores, trabajadores, accionistas, etc.), igualando la ecología, la ética y la moral al beneficio. Estableciendo una cultura organizacional moderna que

---

<sup>65</sup> *Los ODS en las estrategias de RSC en España - RSC - Responsabilidad Social Corporativa - Blog Seres*. (n.d.). Fundacionseres.org. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/los-ods-en-las-estrategias-de-rsc-en-espana/>

<sup>66</sup> Fuentes, O. (2019, July 25). *¿Cómo incorporar la RSE en el área de recursos humanos RRHH?* Sirse. <http://sirse.info/como-incorporar-la-rse-en-el-area-de-recursos-humanos-rrhh/>

proporciona más competitividad y valor añadido (mejores resultados). La empresa que logra ser responsable pese a su coste, se le considera una empresa sostenible.

#### 4. Conclusiones

Tras esta metáfora de análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de España y del mundo en relación con el ODS N°8, y en medio de la crisis socioeconómica mundial por la COVID-19, en la que se han consolidado muchos de los problemas ya existentes, tenemos una última oportunidad para cumplir las metas de los ODS: la “**Década de Acción**”<sup>67</sup>, como ha denominado la ONU al periodo de descuento hasta el 2030, para hacer los reajustes urgentes necesarios en la *Estrategia ODS*.

Ha llegado el momento de “*empezar a trabajar en la reconstrucción*” como indicó Ione Belarra, Secretaria de Estado para la Agenda 2030 en una entrevista para Red Española para el Pacto Mundial (2020)<sup>68</sup>. Sin embargo, esta tarea lleva consigo un compromiso todavía mayor de reforzar las alianzas entre los actores partícipes (la Administración Pública, las CCAA, ayuntamientos, empresas, universidades y la sociedad civil), destacando el rol de las empresas para la consecución de los objetivos.

El camino no será fácil, para José Luis Bonet, Presidente de la Cámara de Comercio de España, el mayor desafío está en “*involucrar también a las pymes, que constituyen el 99% del tejido productivo español, y que, por falta de información y de estructura, aún no han interiorizado que la sostenibilidad es fundamental para impulsar su competitividad*”<sup>69</sup>. Es un hecho, la alineación de la estrategia empresarial con los ODS<sup>70</sup> estaba mucho más extendida entre las grandes organizaciones 87%, que entre las pequeñas y medianas empresas 54% en el 2020<sup>71</sup>. Porque ya son muchas las empresas grandes como Inditex, Ikea, Mutua Madrileña, Telefónica, Danone... Han comprobado que los ODS son como un decálogo de buenas prácticas dentro de la

---

<sup>67</sup> Garcia, M. B. (2020, January 15). *Década de acción*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/decade-of-action/>

<sup>68</sup> *La integración de los ODS en las áreas empresariales*. (2020, September 1). Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/ods-ano-5-el-liderazgo-colectivo-en-la-agenda-2030-una-decada-para-la-accion/>

<sup>69</sup> *La integración de los ODS en las áreas empresariales*. (2020, September 1). Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/ods-ano-5-el-liderazgo-colectivo-en-la-agenda-2030-una-decada-para-la-accion/>

<sup>70</sup> *Ranking Merco Responsabilidad ESG España*. (n.d.). Merco.info. Retrieved June 1, 2022, from <https://www.merco.info/es/ranking-merco-responsabilidad-gobierno-corporativo>

<sup>71</sup> *La integración de los ODS en las áreas empresariales*. (2020, September 1). Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/ods-ano-5-el-liderazgo-colectivo-en-la-agenda-2030-una-decada-para-la-accion/>

responsabilidad social corporativa, una forma diferente de gestión empresarial que mejora la imagen corporativa que tienen sobre ellas los stakeholders (grupos de interés). Por suerte, el ODS N°8 del trabajo decente, es el tercero del total de los 17 ODS en el que están más implicadas las empresas españolas<sup>72</sup>, por detrás del ODS 5 por la igualdad entre mujeres y hombres y del ODS 3 sobre la salud y bienestar. A razón de que este grupo es aplicable a todas las áreas de la empresa.

Para estos ocho años que nos quedan, la ONU ha señalado los tres factores en los que necesitamos mejorar<sup>73</sup>:

-Concienciación de la población sobre los ODS<sup>74</sup>, el 74% de los ciudadanos en el mundo ha oído hablar de estos objetivos. Los españoles son el 80% pero solamente un 5% en profundidad.

-Aumento de la esperanza y ambición de todos los actores involucrados en el logro de los ODS.

-Reorientar las medidas y acciones fallidas, buscar soluciones transformadoras para impulsar con más fuerza todos los ODS. Por ejemplo, pactos entre gobiernos y empresas privadas, planes de acción sectoriales, aprovechar mejor las oportunidades que nos brindan las nuevas las tecnologías para la colaboración, recopilación de datos, etc.

España tiene la fortuna de contar con el apoyo y disposición de todos los actores para el logro de los ODS desde el primer momento como ya se mencionó con anterioridad. Sin embargo, debemos reconocer que necesita darle un giro, con el tiempo, al programa de políticas públicas para que su carácter no sea tan compensador y sí más anticipador. Que incentiven más la creación de nuevos empleos y el emprendimiento. Y faciliten las herramientas necesarias a las empresas,

---

<sup>72</sup> *La integración de los ODS en las áreas empresariales.* (2020, September 1). Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/ods-ano-5-el-liderazgo-colectivo-en-la-agenda-2030-una-decada-para-la-accion/>

<sup>73</sup> *La integración de los ODS en las áreas empresariales.* (2020, September 1). Pacto Mundial. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/ods-ano-5-el-liderazgo-colectivo-en-la-agenda-2030-una-decada-para-la-accion/>

<sup>74</sup> *Los españoles, entre los europeos que más saben de los ODS.* (2019, October 10). Compromiso RSE. <https://www.compromisorse.com/rse/2019/10/10/los-espanoles-entre-los-europeos-que-mas-saben-de-los-ods/>

no solo financiación, especialmente a las pymes que tienen mayores dificultades, para ofrecer empleos de calidad. Y los trabajadores, especialmente los jóvenes, tengan la capacitación adecuada para acceder a ellos con todas las garantías.

Otra de las oportunidades a su alcance es abrirse a otras actividades, o al modelo de la economía circular porque tiene doble beneficio: generaría nuevos puestos de trabajo y se colabora con la sostenibilidad. Es decir, el mercado de trabajo demandaría trabajadores para la reparación de productos usados como se hacía antes. Evitando el consumismo y haciendo un uso responsable y eficiente de los recursos que disponemos.

Ser capaces, de adaptarnos a la coyuntura económica con menores costes económicos y sociales. Se trata también de aspirar a que las empresas rezagadas hagan un viraje en la estrategia corporativa, se sumen a implantar el liderazgo colectivo<sup>75</sup> que empodera el capital humano<sup>76</sup> (valor de las habilidades y competencias de los trabajadores) con el que se obtiene una mayor motivación y rendimiento al identificar los objetivos organizacionales como propios. Porque todo esto crea valor y en conjunto con el resto de empresas potenciaría el logro de los ODS.

Insistimos, necesitamos una economía fuerte y resiliente que resista las próximas crisis, que al parecer, suceden cada vez más seguidas. El caso más reciente, la guerra en Ucrania<sup>77</sup> desde el pasado mes de febrero, ha desatado una subida imparable de la energía, falta de abastecimiento en algunos productos, y la correspondiente inflación en el resto. Y ojalá no sea así, pero puede que estemos ante el comienzo de una nueva crisis sanitaria con la viruela del mono cuando apenas hemos superado la anterior. Por el momento, España es el país de Europa occidental con más casos confirmados<sup>78</sup>.

Para terminar, una última reflexión que nos invita a perseverar en nuestros objetivos: *“El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar como un grupo hacia una visión común, incluso si la visión se vuelve extremadamente borrosa”*<sup>79</sup>.

---

<sup>75</sup> *Cómo desarrollar una cultura de liderazgo colectivo - masvoz.* (2019, October 28). masvoz | Soluciones de telefonía inteligente para empresas. <https://www.masvoz.es/blog/como-desarrollar-una-cultura-de-liderazgo-colectivo/>

<sup>76</sup> Keeley, B. (2007). *Capital humano: Cómo influye en su vida lo que usted sabe.* OECD.

<sup>77</sup> Flores, D. (2022, February 24). *Guerra en Ucrania.* RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20220224/guerra-ucrania-amenaza-economia-espanola-nueva-escalada-precios/2296841.shtml>

<sup>78</sup> Albert, M. (2022, May 23). *Evolución de la viruela del mono en España comunidad por comunidad.* ABC.es. [https://www.abc.es/sociedad/abci-asi-se-expande-viruela-del-mono-en-comunidades-autonomas-espana-nsv-202205231419\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-asi-se-expande-viruela-del-mono-en-comunidades-autonomas-espana-nsv-202205231419_noticia.html)

<sup>79</sup> Juárez, C. (2020, April 15). *Las 80 mejores frases sobre el trabajo en equipo.* Psicologiaymente.com. <https://psicologiaymente.com/reflexiones/frases-trabajo-en-equipo>

## 5. Bibliografía

- Albert, M. (24 de mayo de 2022). *ABC - sociedad - Evolución de la viruela del mono en España comunidad por comunidad*. Obtenido de ABC: [https://www.abc.es/sociedad/abci-asi-se-expande-viruela-del-mono-en-comunidades-autonomas-espana-nsv-202205231419\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-asi-se-expande-viruela-del-mono-en-comunidades-autonomas-espana-nsv-202205231419_noticia.html)
- Amnistía Internacional. (18 de abril de 2018). *Amnistía Internacional*. Obtenido de Discriminación: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Antena 3. (13 de diciembre de 2021). *Antena 3 Noticias - Jubilación*. Obtenido de Antena 3 Noticias: [https://www.antena3.com/noticias/economia/dificil-jubilacion-baby-boom-envejecimiento-condicionan-relevo-generacional-trabajo\\_2021121361b7488f1034750001bc41f9.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/dificil-jubilacion-baby-boom-envejecimiento-condicionan-relevo-generacional-trabajo_2021121361b7488f1034750001bc41f9.html)
- Arcos, J. M. (22 de octubre de 2021). *eleconomista.es*. Obtenido de El 'edadismo' laboral duplica el desempleo sénior hasta el 13%: <https://revistas.eleconomista.es/pensiones/2021/octubre/el-edadismo-laboral-duplica-el-desempleo-senior-hasta-el-13-NY9364528>
- Banco Mundial. (s.f.). *Banco Mundial*. Obtenido de Crecimiento dle PIB per cápita: <https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.KD.ZG>
- Banco Mundial. (s.f.). *Banco Mundial*. Obtenido de Informe sobre el desarrollo mundial 2022: <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022>
- BBC News Mundo. (7 de julio de 2020). *BBC News Mundo*. Obtenido de Las 14 recesiones de los últimos 150 años (y por qué la del coronavirus sería la cuarta peor): <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53303499>
- Candamio Boutureira, J. J. (s.f.). *Iberley - Revista laboral*. Obtenido de Cuadro con las nuevas infracciones y sanciones laborales tras la reforma laboral 2022: <https://www.iberley.es/revista/cuadro-nuevas-infracciones-sanciones-laborales-reforma-laboral-2022-644>
- Cermelli, M. &. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible, crecimiento económico y trabajo decente: las cooperativas como una vía para la consecución de los objetivos*. Obtenido de oletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo , 59 , 339–361.: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>
- Compromiso RSE. (10 de octubre de 2019). *Compromiso RSE - RSE*. Obtenido de Compromiso RSE: <https://www.compromisorse.com/rse/2019/10/10/los-espanoles-entre-los-europeos-que-mas-saben-de-los-ods/#:~:text=la%20Agenda%202030.-,Los%20espa%C3%B1oles%2C%20entre%20los%20europeos%20que%20m%C3%A1s%20saben%20de%20los,grado%20de%20conocimiento%20de%20Euro>

Corretjé, J. L. (2022). *Noticias, empleo*. Obtenido de Plena Inclusión España: <https://www.plenainclusion.org/noticias/el-ministerio-de-inclusion-y-plena-inclusion-espana-impulsan-una-red-para-promover-la-innovacion-en-empleo-personalizado/>

Council of Europe. (s.f.). *Council of Europe - Consejo de Europa*. Obtenido de Carta Social Europea: <https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter>

Educaweb. (s.f.). *Educaweb - Estructura y niveles del sistema educativo español*. Obtenido de Educaweb: <https://www.educaweb.com/contenidos/educativos/sistema-educativo/conoce-cuales-son-niveles-educativos-espana/#universitaria>

ENAE Bussiness School. (1 de mayo de 2021). *ENAE - blog - El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda*. Obtenido de ENAE Bussiness School: [https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?\\_adin=02021864894#gref](https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894#gref)

Euronews español. (18 de enero de 2022). *Euronews español*. Obtenido de Mundo - Reino Unido: <https://es.euronews.com/2022/01/18/la-pandemia-aumenta-las-desigualdades-haciendo-mas-ricos-a-los-ricos-y-mas-pobres-a-los-po>

Eurostat. (2020). *Eurostat - Resalto salario mínimo FP2020-ES*. Obtenido de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum\\_wages\\_highlight\\_FP2020-ES.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Minimum_wages_highlight_FP2020-ES.png)

Fernández, R. (s.f.). *Trabajo: cifra mundial de desempleados 2010-2023*. Obtenido de Statista: <https://es.statista.com/estadisticas/635582/personas-desempleadas-en-todo-el-mundo/#:~:text=Cifra%20de%20personas%20sin%20trabajo%20en%20el%20mundo%202010%2D2023&text=Por%20su%20parte%2C%202020%20concluy%C3%B3,de%20trabajo%20durante%20ese%20a%C3%B1o>

Fidalgo Vega, M. (s.f.). *INSST ntp 704 - Síndrome de estar quemado por el trabajo*. Obtenido de INSST Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_704.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf)

Flores, D. (24 de febrero de 2022). *Rtve - Noticias economía - Guerra en Ucrania La guerra en Ucrania amenaza a la economía española con una nueva escalada en los precios*. Obtenido de Rtve: <https://www.rtve.es/noticias/20220224/guerra-ucrania-amenaza-economia-espanola-nueva-escalada-precios/2296841.shtml>

Freeman, R. E. (s.f.). *BBVA - Artículo del libro Valores y Ética para el siglo XXI*. Obtenido de BBVA: <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/la-gestion-empresarial-basada-en-los-stakeholders-y-la-reputacion/>

Fundación Personas . (2021). *Conoce la Fundación*. Obtenido de Fundación Personas: <https://fundacionpersonas.es/conoce-la-fundacion/>

Fundación Seres. (3 de abril de 2019). *Fundación Seres - blog*. Obtenido de Fundación Seres: <https://www.fundacionseres.org/BlogSeres/index.php/los-ods-en-las-estrategias-de-rsc-en-espana/>

García, M. B. (15 de enero de 2020). *ONU - contexto - Diez años para transformar el mundo*. Obtenido de ONU : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/decade-of-action/>

Gobierno de España. (28 de diciembre de 2021). *Gobierno de España*. Obtenido de BOE-A-2021-21788: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

Gobierno de España. (23 de marzo de 2022). *Gobierno de España - Ministerio de la Presidencia, relaciones con las Cortes y Memoria Democrática*. Obtenido de Estatuto de los Trabajadores: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139)

Iberdrola. (22 de abril de 2021). *Iberdrola - Canal empleo - Talento*. Obtenido de Iberdrola: <https://www.iberdrola.com/talento/employer-branding>

Iberley. (4 de agosto de 2000). *Iberley - legislación*. Obtenido de REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. - Boletín Oficial del Estado de 08-08-2000: <https://www.iberley.es/legislacion/real-decreto-legislativo-5-2000-4-agosto-aprueba-texto-refundido-ley-sobre-infracciones-sanciones-orden-social-2295415>

INE . (2021). *INE - Explotación de estadística del directorio central de empresas DIRCE*. Obtenido de INE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=39372>

INE . (s.f.). *INE* . Obtenido de Encuesta de estructura salarial. Últimos datos: [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596)

INE . (s.f.). *INE - Ecueta de Población Activa - resultados provinciales*. Obtenido de INE Base : <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=3996#!tabs-tabla>

INE. (2020). *INE Encuesta de condiciones de vida - resultados nacionales*. Obtenido de INE: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=9966#!tabs-grafico>

INE. (marzo de 2021). *INEbase Indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de INE: <https://www.ine.es/dyngs/ODS/es/objetivo.htm?id=4882>

INE. (s.f.). *INE*. Obtenido de Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y C.A.: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4247>

INE. (s.f.). *INE - sección prensa - Encuesta de Población Activa (EPA)*. Obtenido de [https://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

INE. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística (INE)*. Obtenido de Glosario de conceptos: <https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4454&op=30310&p=1&n=20>

Infojobs. (24 de agosto de 2018). *Infojobs - 10 empresas que dan salario emocional a sus trabajadores*. Obtenido de Infojobs: <https://orientacion-laboral.infojobs.net/ejemplos-de-empresas-con-salario-emocional>

Infojobs. (24 de agosto de 2021). *Infojobs - hoy -Informe sobre Intención de cambio de empleo de InfoJobs*. Obtenido de Infojobs: <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-41-de-los-jovenes-de-entre-16-y-24-anos-tiene-previsto-cambiar-de-empleo-en-los-proximos-6-meses-frente-al-15-del-resto-de-la-poblacion-activa>

- Juárez, C. (15 de abril de 2020). *Psicología y Mente - Las 80 mejores frases sobre el trabajo en equipo*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/reflexiones/frases-trabajo-en-equipo>
- Keeley, B. (2007). *UOC - capital humano: cómo influye en su vida lo que usted sabe*. Obtenido de UOC: [http://cv.uoc.edu/UOC/a/moduls/90/90\\_331/web/main/m1/v1\\_1\\_4c.html](http://cv.uoc.edu/UOC/a/moduls/90/90_331/web/main/m1/v1_1_4c.html)
- La Moncloa. (19 de noviembre de 2019). *La Moncloa - Sanidad y Política Social*. Obtenido de La Moncloa: <https://www.lamoncloa.gob.es/espana/eh18-19/sanidad/Paginas/psocial.aspx>
- La Moncloa. (22 de febrero de 2022). *La Moncloa*. Obtenido de Consejo de Ministros -Resúmenes: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2022/220222-rp-cministros.aspx#:~:text=El%20incremento%2C%20con%20efectos%20desde,47%2C36%20por%20jornada%20legal>
- López, M. (1 de marzo de 2022). *Blog inclusión*. Obtenido de Con Trabajo, Fundación de inclusión laboral: <https://www.fundacioncontrabajo.cl/blog/cultura-inclusiva/que-es-inclusion-laboral/>
- López Ricalde, C., López-Hernández, E., & Ancona Peniche, I. (2005). *Ensayo*. Obtenido de Redalyc: <https://www.redalyc.org/pdf/4578/457845044002.pdf>
- Mas voz part of enreach. (28 de octubre de 2019). *Mas voz -Cómo desarrollar una cultura de liderazgo colectivo*. Obtenido de Mas voz: <https://www.masvoz.es/blog/como-desarrollar-una-cultura-de-liderazgo-colectivo/#:~:text=El%20liderazgo%20colectivo%20es%20un,al%20%C3%A9xito%20de%20la%20empresa>
- Medinilla, M. (23 de mayo de 2022). *El economista - empleo*. Obtenido de El economista: <https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/11781037/05/22/Ni-gran-dimision-ni-problema-de-vacantes-Espana-tiene-puestos-sin-cubrir-por-bajos-salarios.html>
- Merco . (s.f.). *Ranking Merco - Responsabilidad ESG España*. Obtenido de Ranking Merco : <https://www.merco.info/es/ranking-merco-responsabilidad-gobierno-corporativo>
- Merco Monitor empresarial de reputación corporativa. (10 de marzo de 2022). *Merco actualidad - Inditex, Mercadona y Coca-Cola son las compañías con más capacidad para atraer y retener talento en España en 2021*. Obtenido de Merco Monitor empresarial de reputación corporativa: <https://www.merco.info/es/actualidad/inditex-mercadona-y-coca-cola-son-las-companias-con-mas-capacidad-para-atraer-y-retener-talento-en>
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (s.f.). *Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*. Obtenido de Centro de publicaciones: <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/documentos/ip2021-castellano.pdf>
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (14 de octubre de 2020). *BOE - núm. 272, de 14/10/2020*. Obtenido de Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (s.f.). *BOE - núm. 272, de 14 de octubre de 2020, páginas 87476 a 87502* . Obtenido de Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social - Gobierno de España. (s.f.). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. Obtenido de Mercado de Trabajo de los jóvenes: [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/jovenes/2021/Marzo\\_2021.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2021/Marzo_2021.pdf)
- Moran, M. (13 de agosto de 2018). *ONU*. Obtenido de Informe sobre los progresos en el cumplimiento de los ODS: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/progress-report/>
- OCDE. (s.f.). *OCDE*. Obtenido de Perspectivas de empleo de la OCDE 2019: El futuro del Trabajo: [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019\\_bb5fff5a-es](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectivas-de-empleo-de-la-ocde-2019_bb5fff5a-es)
- ODISMET . (s.f.). *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*. Obtenido de Banco de datos: <https://www.odismet.es/>
- OIT . (9 de octubre de 2009). *OIT - Eventos y reuniones*. Obtenido de OIT: [https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS\\_115526/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_115526/lang--es/index.htm)
- OIT. (2020). *Libros e informes*. Obtenido de Hora de actuar para conseguir el ODS 8 : Integrar el trabajo decente, el crecimiento sostenido y la integridad ambiental: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_741018/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_741018/lang--es/index.htm)
- OIT. (s.f.). *OIT*. Obtenido de Después de una crisis sin precedentes en el mercado laboral, se espera una recuperación incierta y desigual.: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_767037/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_767037/lang--es/index.htm)
- ONU. (1987). *¿Qué es el desarrollo sostenible?* Obtenido de Cumbre de Johannesburgo 2002: <https://www.un.org/spanish/conferences/wssd/desarrollo.htm>
- ONU. (2015). *Portada*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- ONU. (16 de marzo de 2016). *Inicio*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo del Milenio: <https://www.un.org/development/desa/es/millennium-development-goals.html>
- ONU. (26 de octubre de 2019). *artículo de Naciones Unidas: Desigualdad: cómo subsanar las diferencias*. Obtenido de <https://www.un.org/es/un75/inequality-bridging-divide>
- ONU. (16 de marzo de 2021). *Sobre nosotros*. Obtenido de Historia de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/history-of-the-un>
- Organización Mundial de la Salud. (31 de mayo de 2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Comunicados de prensa La escasez de equipos de protección personal pone en peligro al personal sanitario en todo el mundo: <https://www.who.int/es/news/item/03-03-2020-shortage-of-personal-protective-equipment-endangering-health-workers-worldwide>
- Pacto Mundial. (12 de agosto de 2021). *Pacto Mundial - participación - Comunicación de Progreso de Mercadona para el año 2020*. Obtenido de Pacto Mundial:

<https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/456122>

Pacto Mundial. (11 de septiembre de 2021). *Pacto Mundial - qué puedes hacer tú - los Diez Principios*. Obtenido de Pacto Mundial: <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/>

Pacto Mundial Red España. (s.f.). *Pacto Mundial Red España - Las empresas españolas ante la Agenda 2030*. Obtenido de Pacto Mundial Red España: [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-esp%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030\\_def\\_p.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/07/Las-empresas-esp%C3%B1olas-ante-la-Agenda-2030_def_p.pdf)

Pacto Mundial Red Española. (1 de septiembre de 2020). *Pacto Mundial Red Española - biblioteca - ODS Año 5. El liderazgo colectivo en la Agenda 2030: una década para la acción*. Obtenido de Pacto Mundial Red Española: <https://www.pactomundial.org/biblioteca/ods-ano-5-el-liderazgo-colectivo-en-la-agenda-2030-una-decada-para-la-accion/>

Roldán, P. N. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/pleno-empleo.html>

Sánchez, E., & Planelles, M. (14 de marzo de 2019). *sección sociedad - Diario El País*. Obtenido de [https://elpais.com/sociedad/2019/03/12/actualidad/1552409167\\_549272.html](https://elpais.com/sociedad/2019/03/12/actualidad/1552409167_549272.html)

SEPE. (4 de mayo de 2022). *SEPE - Comunicación institucional- Política de Empleo*. Obtenido de SEPE: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Mayo/&detail=Publicado-el-Plan-Anual-de-Politica-de-Empleo-2022>

Sevilla Arias, A. (23 de marzo de 2012). *Producto interior bruto (PIB)*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/producto-interior-bruto-pib.html>

Sirse . (25 de julio de 2019). *Sirse - ¿Cómo incorporar la RSE en el área de recursos humanos RRHH?* Obtenido de Sirse : <http://sirse.info/como-incorporar-la-rse-en-el-area-de-recursos-humanos-rrhh/>

Statista. (s.f.). *Statista*. Obtenido de Coronavirus: muertes en el mundo por continente en 2022: Coronavirus: muertes en el mundo por continente en 2022. (s/f). Statista. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://es.statista.com/estadisticas/1107719/covid19-numero-de-muertes-a-nivel-mundial-por-region/>

UNESCO Etxea - Centro UNESCO del País Vasco. (2017). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=UnVQRrxwkaQ>

Wikipedia . (s.f.). *Wikipedia contributors*. Obtenido de Techo de cristal: Wikipedia contributors. (s/f). Techo de cristal. Wikipedia, The Free Encyclopedia. [https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Techo\\_de\\_cristal&oldid=142207976](https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Techo_de_cristal&oldid=142207976)