



► Nota de políticas

preparada para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Febrero de 2025

Prevenir y reducir las desigualdades internas y entre países Llamamiento a la adopción de medidas multilaterales decisivas

Consideraciones principales para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

- **La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social 2025 es un momento decisivo para orientar el discurso mundial e impulsar la acción mundial contra las desigualdades.** La reducción de las desigualdades dentro de los países y de un país a otro, en consonancia con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 10, es crucial para la cohesión social, la reducción de la pobreza y el crecimiento económico sostenible e inclusivo, especialmente en un contexto de múltiples transiciones, crisis y conflictos.
- **El déficit de trabajo decente agudiza las desigualdades.** Como los ingresos laborales son la principal fuente de ingresos para la mayoría de los hogares, las desigualdades relacionadas con el trabajo contribuyen a generar desigualdades sociales y económicas de mayor alcance, que a su vez repercuten en las desigualdades del mundo del trabajo.
- **En 2022, los mandantes tripartitos de la OIT, compuestos por gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores, adoptaron la Estrategia de la OIT para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo.** La Estrategia de la OIT ofrece un enfoque integral e integrado para combatir las desigualdades sobre la base del Programa de Trabajo Decente.
- **La lucha contra las desigualdades exige un enfoque multidimensional y una mayor cooperación multilateral.** Los enfoques adaptados a cada país y contexto, amparados por una colaboración multilateral específica en la que participen las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales, deben abordar las políticas distributivas y redistributivas a partir de datos y diagnósticos de desigualdad rigurosos.

► ¿Por qué dedicar una atención renovada a las desigualdades en 2025?

La **Primera Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social**, celebrada en 1995, concluyó con la adopción de la Declaración de Copenhague, que trataba de promover el desarrollo social por diversos medios, entre ellos la erradicación de la pobreza, la reducción de la desigualdad y el fomento de la integración social. Tres decenios después, en la Cumbre del Futuro de 2024 los líderes mundiales reconocieron que las desigualdades siguen siendo un gran obstáculo para la consecución de los ODS.

En investigaciones recientes también se confirma que la desigualdad y las percepciones de discriminación siguen siendo los principales desafíos mundiales en 2025 (Pew Research Center 2025).

Las elevadas desigualdades económicas son motivo de preocupación porque tienen consecuencias de gran alcance para la estabilidad social, económica y política. Como ha reconocido el Fondo Monetario Internacional,

las desigualdades excesivas suponen un obstáculo para el crecimiento económico, debilitan la confianza en las instituciones públicas y erosionan la cohesión social (FMI 2014). Reducir en un 1 por ciento anual los niveles de desigualdad de un país, medidos según el índice de Gini, tiene un mayor impacto en la reducción de la pobreza que aumentar el crecimiento económico anual del país en un 1 por ciento por encima de las previsiones (Lakner *et al.* 2022). En cambio, los altos niveles de desigualdad restringen los beneficios del crecimiento a los más ricos, ensanchando aún más la brecha entre ricos y pobres (van der Weide y Milanovic 2018).

La economía mundial pasa por una etapa de importantes incertidumbres, ya que las desigualdades interactúan con los conflictos, las crisis y otras transiciones en curso. Los riesgos climáticos afectan a los sectores de forma diferente, siendo las poblaciones más pobres —más dependientes de la agricultura y los ecosistemas— las que se exponen a mayores riesgos de pérdida repentina de ingresos (Chancel, Bothe y Voituriez 2023). Del mismo modo, aunque la digitalización facilita la inclusión de grupos vulnerables y marginados, también puede agudizar las desigualdades en un contexto de inadecuación de las competencias y escasas oportunidades de acceso a la infraestructura digital en algunas regiones. La adopción de nuevas tecnologías en ciertos sectores podría expulsar a muchas trabajadoras del mercado laboral, exacerbando la brecha de género en la tasa de actividad (Bárcia de Mattos *et al.* 2022). Además, los cambios demográficos pueden recrudecer la desigualdad intergeneracional, dado que las generaciones más jóvenes presentan mayores déficits de trabajo decente.

Las desigualdades en el mundo del trabajo tienen su origen en problemas inherentes y ajenos a los mercados laborales. Las desigualdades propias de los mercados laborales están relacionadas con la falta de oportunidades de empleo, los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo, la informalidad y la discriminación por motivos de sexo, raza, origen étnico o condición migratoria. También influye la debilidad de las instituciones del mercado de trabajo en entornos caracterizados por una legislación laboral inadecuada, un deficiente control del cumplimiento y bajos índices de sindicación, que acrecientan la desigualdad al limitar el poder de negociación de los trabajadores. La falta de seguridad social y de derechos laborales agrava la vulnerabilidad y puede mantener a los trabajadores atrapados en la pobreza. Estos factores interactúan con otros ajenos a los mercados de trabajo. Por ejemplo, la brecha educativa y el déficit de competencias, la concentración de la riqueza, la desigualdad de acceso al capital y al cuidado de la salud, y las diferencias de productividad entre empresas y países pueden dificultar el acceso a empleos de calidad y a los ingresos, acrecentando las desigualdades.

Abordar las desigualdades en el mercado de trabajo no es solamente una cuestión de justicia: es una inversión en el futuro de las sociedades, las economías y las organizaciones. La inacción perpetúa los ciclos de desventaja y obstaculiza el progreso social y económico.

La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social debería adoptar medidas decisivas para reducir las desigualdades, entre otras cosas fomentando el progreso en los ODS 8, 10 y 17 y promoviendo una acción integrada para prevenir y reducir las desigualdades en todo el mundo del trabajo y fuera de él.

► Desigualdades en el mundo del trabajo

Uno de los principales indicadores para medir la desigualdad en el mundo del trabajo es la desigualdad salarial. A pesar de haberse logrado importantes avances en su reducción desde principios de siglo, la desigualdad salarial sigue siendo extremadamente alta. Los países de ingreso bajo presentan, en promedio, los mayores niveles de desigualdad salarial (OIT 2024a). Casi el 22 por ciento de los trabajadores asalariados de los países de ingreso bajo perciben un salario inferior a la mitad de la mediana salarial por hora de su país, mientras que la proporción es del 17, el 11 y el 3 por ciento, respectivamente, en los países de ingreso mediano bajo, de ingreso mediano alto y de ingreso alto (*ibid.*).

Otro motivo de creciente preocupación son los niveles y tendencias relativos a la participación del ingreso del trabajo en todo el mundo. El descenso a largo plazo

de este indicador significa que una parte cada vez menor del producto interior bruto (PIB) se destina a la remuneración del trabajo en comparación con las rentas del capital (recuadro 1).

Dentro de los países, las mujeres, los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal se concentran de forma desproporcionada en el extremo inferior de la distribución de ingresos, debido al impacto conjunto de los factores de género, condición migratoria e informalidad laboral en la desigualdad económica.

La brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres se mantiene en 20 puntos porcentuales (OIT 2018). El promedio de ingresos de las mujeres es menor que el de los hombres. Parte de esta diferencia tiene su origen en la segregación ocupacional y en que las mujeres asumen una mayor proporción de trabajo de cuidados

► **Recuadro 1. Participación del ingreso del trabajo como factor de desigualdad**

La participación del ingreso del trabajo en el PIB es la proporción del ingreso total de un país que perciben las personas ocupadas mediante su trabajo. Según la OIT, esta proporción disminuyó a nivel mundial en 0,6 puntos porcentuales entre 2019 y 2022 y desde entonces se ha mantenido estable. Si bien esta tendencia coincide con el descenso observado a más largo plazo (1,6 puntos porcentuales entre 2004 y 2024), casi el 40 por ciento del descenso total observado en los dos últimos decenios se produjo durante los tres años marcados por la pandemia de COVID-19, de 2020 a 2022. Aunque la disminución parece modesta en puntos porcentuales, en 2024 representó un déficit anual de ingresos laborales de 2,4 billones de dólares de los Estados Unidos (en paridad de poder adquisitivo constante), en comparación con lo que habrían ganado los trabajadores si la participación del ingreso del trabajo se hubiera mantenido estable después de 2004.

Fuente: OIT (2024b).

no remunerado. En concreto, se estima que ellas realizan más de tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado en todo el mundo (OIT 2024c). Dedican un promedio de 4 horas y 25 minutos al día al trabajo de cuidados no remunerado, frente a un promedio de 1 hora y 23 minutos en el caso de los hombres. Se calcula que las responsabilidades de cuidado impiden la participación laboral de 708 millones de mujeres en edad de trabajar, mientras que el número de hombres en esa situación es de 40 millones (OIT 2024d).

La informalidad agrava la desigualdad porque reduce las oportunidades de acceso a competencias, empleos, propiedades y bienes de producción, y se asocia con una protección insuficiente, baja productividad, riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo y falta de voz y representación. El descenso de la proporción de empleo informal se ha desacelerado: pasó del 61,4 por ciento en 2005 al 58,4 por ciento en 2015, y luego disminuyó (a un ritmo más lento) hasta el nivel del 57,8 por ciento en 2024 (OIT 2024e). Sin embargo, el número de trabajadores con empleo informal ha pasado de 1 700 millones en 2005 a 2 000 millones en 2024. Los empleados con contrato temporal, por ejemplo, tienen cinco veces más probabilidades de estar en la economía informal que los empleados con contrato indefinido.

Los migrantes están sobrerrepresentados entre los trabajadores con remuneración baja en los países de ingreso alto y mediano alto. Una parte sustancial de la brecha salarial de los migrantes no puede atribuirse a diferencias relacionadas con las características de los trabajadores, como el nivel de estudios, la experiencia laboral, la edad o el lugar de residencia. Unos 10 puntos porcentuales de la brecha salarial de los migrantes en los países de ingreso alto, estimada en un 12,6 por ciento, no se explican por factores del mercado laboral, lo que parece ser un indicio de posible discriminación salarial contra los trabajadores migrantes (Amo-Agyei 2020).

Las desigualdades raciales en los mercados de trabajo siguen siendo generalizadas y persistentes, sobre todo entre las personas de ascendencia africana y pertenecientes a pueblos indígenas y tribales, que tienen difícil acceso a oportunidades de trabajo y empleo decentes. Una de las causas profundas de estas desigualdades es la discriminación racial (OIT, de próxima publicación).

► **Estrategia de la OIT para luchar contra las desigualdades en el mundo del trabajo**

La OIT reconoce desde hace tiempo los problemas que plantean las desigualdades. La Constitución de la OIT de 1919 subraya que «la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social» y dispone la obligación de adoptar medidas destinadas a «garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso». La Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 se hacen eco de esos principios.

En 2022, tras el aumento de las desigualdades durante la pandemia de COVID-19, los mandantes adoptaron la Estrategia de la OIT integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo

(OIT 2022). En la Estrategia se subraya que el alcance, la omnipresencia y las consecuencias de las desigualdades actuales ponen de relieve la importancia de fortalecer la cooperación multilateral y de contar con datos empíricos sólidos, políticas integradas y alianzas para abordar eficazmente las desigualdades en el mundo del trabajo (recuadro 2).

En la Estrategia de la OIT se reconoce que, a fin de hacer frente a las crecientes desigualdades en el mercado de trabajo, se requiere un enfoque integrado que permita abordar las oportunidades de empleo y desarrollo de competencias, los salarios justos (incluidos los salarios vitales) y las condiciones de trabajo

► **Recuadro 2. Estrategia de la OIT sobre las desigualdades**

La **Estrategia de la OIT integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo** fue adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en su 346.ª reunión, celebrada en noviembre de 2022 (OIT 2022). Sobre la base de la resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2021 (OIT 2021a), en la Estrategia se insta a «proceder de conformidad con los instrumentos y las políticas de distribución y redistribución». Con el propósito de reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo, se concede prioridad a siete ámbitos temáticos relacionados entre sí, basados en las normas del trabajo y el diálogo social, la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Estos ámbitos temáticos son:

- **Creación de empleo:** deben crearse suficientes puestos de trabajo decentes para quienes necesiten y deseen trabajar, en particular para los jóvenes, más propensos a estar desempleados, incluso mediante marcos macroeconómicos favorables al empleo, con perspectiva de género, que también apoyen los esfuerzos por lograr transiciones justas. Asimismo, deben establecerse políticas para desarrollar un entorno empresarial propicio que promueva empresas sostenibles y aumentos de productividad, reduciendo al mismo tiempo las diferencias de productividad entre empresas. También se necesitan políticas activas inclusivas del mercado de trabajo que permitan el acceso al empleo de los más vulnerables y desfavorecidos.
- **Acceso equitativo a educación y formación de calidad y al desarrollo de competencias:** esto debe incluir el aprendizaje permanente y unos servicios públicos de calidad desde la primera infancia, que mejoran enormemente la movilidad ascendente. Son asimismo importantes las medidas orientadas a reducir la tasa de abandono escolar, a fomentar la disponibilidad de programas de segunda oportunidad, el reconocimiento del aprendizaje previo integrado en los sistemas de desarrollo profesional para todos, y la readaptación y el perfeccionamiento de competencias profesionales de las personas afectadas por reestructuraciones y transiciones (OIT 2023; Lange, Hofmann y Di Cara 2020).
- **Una protección adecuada para todos los trabajadores y una distribución justa de los frutos del crecimiento:** esto debe lograrse mediante salarios mínimos adecuados, sistemas de negociación colectiva libres y transparentes, e instituciones del mercado de trabajo más eficaces e inclusivas, incluido el fortalecimiento de la voz y la representación de los trabajadores tanto en la economía formal como en la informal. Es fundamental garantizar la protección de los trabajadores especialmente vulnerables, incluidos los migrantes. Las políticas salariales, incluido el salario vital, adquieren una importancia significativa como medida de política para promover una distribución justa, lo que a su vez fomenta la demanda agregada, el empleo y el crecimiento (OIT 2024f).
- **Transición a una economía formal:** se trata tanto de un objetivo como de un facilitador, que requiere medidas específicas para cada contexto, como reformas de política sectoriales y mejora de las oportunidades de trabajo decente. Las principales medidas consisten en extender la cobertura jurídica, garantizar una protección adecuada y establecer mecanismos de control del cumplimiento (por ejemplo, impidiendo la exclusión de la seguridad social por debajo de un umbral de tiempo de trabajo) y asegurar el cumplimiento efectivo de la legislación (OIT 2021b).
- **Igualdad de género y no discriminación:** este doble objetivo requiere la eliminación de estereotipos y de leyes y prácticas discriminatorias, en particular en el lugar de trabajo, y la promoción de medidas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades para las mujeres y los grupos objeto de discriminación. Además, hacen falta respuestas de política combinadas, dentro y fuera del mercado de trabajo, que corrijan la segregación ocupacional, la desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la violencia y el acoso por motivos de género y la desigual división por género del trabajo de cuidados no remunerado. Para posibilitar estas políticas es importante: invertir en la economía del cuidado; reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado; y recompensar y representar a los trabajadores de los cuidados (OIT 2024c).
- **Comercio y desarrollo en aras de una globalización equitativa y una prosperidad compartida:** este objetivo puede lograrse si los gobiernos, los interlocutores sociales y el sector privado colaboran para maximizar el potencial de empleo de las inversiones y el comercio, impulsando la competitividad y la seguridad de las cadenas mundiales de suministro y respetando las normas internacionales del trabajo.
- **Protección social universal y adecuada:** este objetivo puede lograrse ampliando el alcance de los sistemas nacionales de protección social a aquellas personas que no están adecuadamente protegidas y garantizando que todas las personas tengan acceso a una protección social integral, adecuada y sostenible a lo largo del ciclo vital.

decente, los derechos y la voz de los trabajadores, y la protección social a lo largo del ciclo vital. Toda esa labor debe regirse por el marco normativo de la OIT, complementado con políticas ajenas al mercado laboral relacionadas con la educación, la salud, la vivienda y la seguridad alimentaria, en colaboración con otros asociados. Este marco integral de políticas debe basarse necesariamente en i) evidencia empírica, investigación, datos y análisis rigurosos; ii) políticas integradas y desarrollo de la capacidad de los mandantes; y iii) la creación de alianzas con otros actores del sistema multilateral.

- i) **Datos y análisis rigurosos.** Las políticas deben basarse en evidencia empírica, lo que requiere:
- dedicar mayores esfuerzos a recopilar datos y a realizar análisis desglosados por sexo y demás características pertinentes, como la discapacidad, la condición migratoria y la raza u origen étnico, incluso (cuando sea necesario) a través de encuestas innovadoras;
 - reconceptualizar los indicadores de desigualdad, que deben ser sencillos, transparentes y de elaboración periódica, y desarrollar metodologías de medición de los costos de la discriminación.

- ii) **Paquete de políticas integradas.** Para poder incidir sobre los siete ámbitos temáticos (recuadro 2), se requieren enfoques de políticas:
- que estén adaptados a cada país y basados en los niveles contextuales de desigualdad, en sus dinámicas y factores, así como en las capacidades y las relaciones entre partes interesadas. Deben sustentarse en un diagnóstico de la desigualdad para identificar las causas profundas, las rigideces estructurales y los principales factores de desigualdad, sobre la base del diálogo social;
 - que sean complementarios de las políticas concebidas para abordar las desigualdades ajenas al mundo del trabajo, incluidas las que promueven resultados inclusivos en materia de educación, salud, vivienda y alimentación. Son asimismo importantes las políticas fiscales que permiten una mayor inversión en educación y atención de la salud (FMI 2014) y la redistribución a través de los sistemas de protección social (OIT 2024g).
- iii) **Forjar alianzas de acción multilateral.** La lucha contra las desigualdades requiere una acción concertada del sistema de las Naciones Unidas con las instituciones financieras internacionales. La Coalición Mundial para la Justicia Social de la OIT ofrece una plataforma voluntaria para este tipo de cooperación multilateral destinada a abordar las desigualdades.

► Adopción de medidas decisivas para combatir las desigualdades dentro de los países y de un país a otro

La OIT pide a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y a los Estados Miembros que adopten medidas decisivas para prevenir y reducir las desigualdades en todas sus formas, dentro de los países y de un país a otro. Esto puede lograrse encargando al sistema de las Naciones Unidas que lidere una iniciativa mundial destinada a mejorar la capacidad del sistema para medir, analizar y combatir las desigualdades, en particular en el mercado de trabajo, impulsando al mismo tiempo el progreso en el ODS 10, con la participación de los organismos regionales y las instituciones financieras internacionales. Esta iniciativa, basada en la justicia social:

- promoverá la elaboración de un marco conceptual y metodológico consensuado en el sistema de las Naciones Unidas sobre la prevención y la reducción de las desigualdades, combinando los diversos

conocimientos técnicos y las ventajas comparativas de la OIT y de otros organismos del sistema de las Naciones Unidas en la lucha contra las desigualdades, dentro y fuera del mundo del trabajo, de manera concertada e integrada;

- subsanará las deficiencias críticas de datos a efectos de medición, seguimiento y análisis de las desigualdades, promoviendo la recogida y compilación periódicas de datos comparables, facilitados por una infraestructura de datos adecuada para observar las desigualdades; y
- pondrá en marcha una iniciativa destinada a reconceptualizar las medidas de desigualdad y sus análisis y evaluaciones con el fin de fundamentar un asesoramiento integrado en materia de políticas.

► Referencias

- Amo-Agyei, Silas. 2020. *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals* (resumen ejecutivo en español: [La brecha de remuneración de los migrantes: Comprender las diferencias de salarios entre migrantes y nacionales](#)). OIT.
- Bárcia de Mattos, Fernanda, Valeria Esquivel, David Kucera y Sheba Tejani. 2022. «[The State of the Apparel and Footwear Industry: Employment, Automation and Their Gender Dimensions](#)». Background Paper No. 3. OIT y Comisión Europea.
- Chancel, Lucas, Philipp Bothe y Tancrede Voituriez. 2023. [Climate Inequality Report 2023: Fair Taxes for a Sustainable Future in the Global South](#). World Inequality Lab.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2014. «[Income Inequality: Introduction to Inequality](#)».
- Lakner, Christoph, Daniel Gerszon Mahler, Mario Negre y Espen Beer Prydz. 2022. «How Much Does Reducing Inequality Matter for Global Poverty?». *Journal of Economic Inequality* 20: 559-585. <https://doi.org/10.1007/s10888-021-09510-w>.
- Lange, Ralf, Christine Hofmann y Manuela Di Cara. 2020. [Guía para promover la inclusión en la EFTP y el desarrollo de competencias](#). OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2018. [Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?](#)
- . 2021a. [Propuesta de resolución y de conclusiones relativas a las desigualdades y el mundo del trabajo](#). ILC.109/Actas núm. 9A (Rev1).
- . 2021b. [Transición de la economía informal a la economía formal: Teoría del cambio](#).
- . 2022. [Seguimiento de la Resolución relativa a las desigualdades y el mundo del trabajo \(2021\): Estrategia de la OIT integral e integrada para reducir y prevenir las desigualdades en el mundo del trabajo](#). GB.346/INS/5.
- . 2023. [Financing Mechanisms for Promoting Social Inclusion in Skills and Lifelong Learning Systems: Global Overview of Current Practices and Policy Options](#).
- . 2024a. [Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?](#) (de próxima publicación en español; resumen ejecutivo en español: [Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?](#)).
- . 2024b. «[World Employment and Social Outlook: September 2024 Update](#)».
- . 2024c. [El trabajo decente y la economía del cuidado](#). ILC.112/Informe VI.
- . 2024d. «[The Impact of Care Responsibilities on Women's Labour Force Participation](#)».
- . 2024e. «[World Employment and Social Outlook: May 2024 Update](#)».
- . 2024f. [Políticas salariales, incluidos los salarios vitales](#). MEWPLW/2024
- . 2024g. [World Social Protection Report 2024–26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition](#) (de próxima publicación en español; resumen ejecutivo en español: [Informe Mundial sobre la Protección Social 2024-2026: Protección social universal para la acción climática y una transición justa](#)).
- . De próxima publicación. *In Conditions of Freedom and Dignity: Pathways to Racial Equality in the World of Work*.
- Pew Research Center. 2025. [Economic Inequality Seen as Major Challenge Around the World](#).
- van der Weide, Roy, y Branko Milanovic. 2018. «Inequality Is Bad for Growth of the Poor (but Not for That of the Rich)». *World Bank Economic Review* 32 (3): 507-530. <https://doi.org/10.1093/wber/lhy023>.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Condiciones de Trabajo e Igualdad
Correo electrónico: workquality@ilo.org

DOI: doi.org/10.54394/IQFF2684



Esta obra se publica al amparo de una licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) que permite la reproducción, la distribución y la adaptación (incluida la traducción) del contenido con cualquier fin. Se debe citar a la OIT como fuente original