



ODS 8 e indicador 8.8.2 en Perú: aportes jurisdiccionales y administrativos

SDG 8 and indicator 8.8.2 in Peru: jurisdictional and administrative contributions

ODS 8 e indicador 8.8.2 no Peru: contribuições jurisdicionais e administrativas

ARTÍCULO ORIGINAL



Jorge Luis Gallardo Malca
jorgegallardomalca.legal@gmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v8i22.204>

Artículo recibido: 3 de septiembre 2025 / Arbitrado: 2 de octubre 2025 / Publicado: 25 de septiembre 2025

RESUMEN

El presente documento se constituye en un estudio que analiza la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 en Perú, y se enfoca en el indicador 8.8.2 sobre la libertad sindical y negociación colectiva. Mediante un enfoque cuali-cuantitativo descriptivo, para la misma se examinaron informes de la OIT, datos del INEI, jurisprudencia nacional y programas gubernamentales del período 2015-2025. Los resultados muestran que Perú alcanza el 69% de avance en el ODS 8, ubicándose en el puesto 64 a nivel mundial con 71.88 puntos. La Casación N° 23215-2019 LIMA reconoce el derecho de negociación de sindicatos minoritarios, mientras que el MTPE implementa programas como "Llamkasun Perú" y el Concurso de Buenas Prácticas Laborales. Por lo que se concluye que la articulación entre el sistema jurisdiccional y administrativo contribuye significativamente al avance del trabajo digno, aunque persisten desafíos para alcanzar las metas al 2030.

Palabras clave: Libertad sindical; Negociación colectiva; ODS 8; Trabajo decente

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of Sustainable Development Goal 8. This document constitutes a study that analyzes the implementation of Sustainable Development Goal 8 in Peru, focusing on indicator 8.8.2 on freedom of association and collective bargaining. Using a descriptive qualitative-quantitative approach, ILO reports, data from the National Institute of Statistics and Census (INEI), national jurisprudence, and government programs from the 2015-2025 period were examined. The results show that Peru has achieved 69% progress on SDG 8, ranking 64th worldwide with 71.88 points. Cassation No. 23215-2019 LIMA recognizes the right of minority unions to bargain, while the Ministry of Public Works and Transport (MTPE) implements programs such as "Llamkasun Perú" and the Good Labor Practices Competition. Therefore, it is concluded that the coordination between the judicial and administrative systems contributes significantly to the advancement of decent work, although challenges remain to achieve the 2030 goals.

Key words: Freedom of association; Collective bargaining; SDG 8; Decent work

RESUMO

Este documento constitui um estudo que analisa a implementação do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 no Peru, com foco no indicador 8.8.2 sobre liberdade sindical e negociação coletiva. Utilizando uma abordagem descritiva quali-quantitativa, foram examinados relatórios da OIT, dados do Instituto Nacional de Estatística e Censos (INEI), jurisprudência nacional e programas governamentais do período 2015-2025. Os resultados mostram que o Peru alcançou 69% de progresso no ODS 8, ocupando a 64ª posição mundial com 71,88 pontos. A Cassação n° 23215-2019 LIMA reconhece o direito dos sindicatos minoritários de negociar, enquanto o Ministério de Obras Públicas e Transportes (MTPE) implementa programas como o "Llamkasun Perú" e o Concurso de Boas Práticas Trabalhistas. Portanto, conclui-se que a coordenação entre os sistemas judicial e administrativo contribui significativamente para o avanço do trabalho decente, embora ainda existam desafios para o alcance das metas de 2030.

Palavras-chave: Liberdade sindical; Negociação coletiva; ODS 8; Trabalho decente

INTRODUCCIÓN

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015, constituyen un marco global para abordar los principales desafíos del desarrollo humano hacia 2030. El ODS 8, se centra en promover el crecimiento económico inclusivo y también sostenible, el empleo, el trabajo decente y digno para todos, que representa un compromiso fundamental para garantizar condiciones laborales dignas y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeña un rol central en la implementación del ODS 8, particularmente en lo relacionado con el indicador 8.8.2, la cual mide el nivel de cumplimiento nacional sobre los derechos laborales relacionados con la libertad de asociación, así como la negociación colectiva (OIT, 2023). Este indicador evalúa desde una escala que va en una puntuación de 0 a 10 el grado de observancia de estos derechos fundamentales, donde 0 representa la mejor calificación y 10 la más baja (OIT, 2022b).

Es así que se puede manifestar que, en el contexto peruano, la implementación del ODS 8 presenta características particulares que reflejan tanto los avances como los desafíos del país en materia de trabajo decente. Por otro lado, y según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2025), en Perú se ha alcanzado el 69% de avance en el ODS 8, situación que le permite ubicarse en el cuarto puesto entre los 17 objetivos a nivel nacional. Sin embargo, en términos globales, según reporte el Sustainable Development Report (2024) posiciona al país en el puesto 64 mundial con una puntuación de 71.88 puntos.

En correspondencia la libertad sindical y la negociación colectiva constituyen pilares fundamentales del trabajo decente, aspectos que permiten que los trabajadores y empleadores regulen las condiciones de trabajo y empleo, esto a través del diálogo social (OIT, 2017b). Es en ese sentido que el ordenamiento jurídico peruano, entiende que estos derechos se encuentran consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política y desarrollados en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N° 010-2003-TR) y su Reglamento.

Por tanto, el sistema peruano presenta aportes significativos tanto desde la perspectiva jurisdiccional como desde la administrativa. Por un lado, expone que la jurisprudencia nacional ha evolucionado hacia interpretaciones más favorables a los derechos colectivos, como lo manifiesta la Casación N° 23215-2019 LIMA, que reconoce el derecho de negociación de sindicatos minoritarios.

Por otro lado, está el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que ha desarrollado diversos programas orientados a promover el trabajo decente y las buenas prácticas laborales.

Desde estos aspectos mencionados es que se planteó como objetivo: analizar los aportes del sistema jurisdiccional y administrativo peruano a la implementación del ODS 8, específicamente del indicador 8.8.2, en el período 2015-2025.

MÉTODO

Por las características de la temática abordada se asume el diseño de investigación con un enfoque cuali-cuantitativo de tipo descriptivo, basándose en la metodología jurídica dogmática. Esta metodología permite el análisis sistemático de normas jurídicas, jurisprudencia y políticas públicas en su contexto teórico y práctico (Torres, 2021).

Las fuentes de información utilizadas para realizar este análisis se dividen en tres categorías. En primer lugar, se consideran las fuentes primarias, que incluyen documentos fundamentales como la Constitución Política del Perú, específicamente su artículo 28, y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reflejada en el D.S. N° 010-2003-TR. Por otro lado, también se revisó la Casación N° 23215-2019 emitida por la Corte Suprema y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que son esenciales para entender el marco legal y normativo en el contexto laboral.

En segundo lugar, se ha realizado consultas a fuentes secundarias cuyo aporte de datos se consideran relevantes para el análisis sobre el tema. Entre estas se encuentran los informes emblemáticos de la OIT correspondientes al período 2015-2025, así como la revisión de datos estadísticos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Además, se ha considerado la revisión de los Informes Nacionales Voluntarios del CEPLAN desde los años 2017, 2020 y 2024, junto con el Sustainable Development Report de 2024, que permite ofrecer una visión más amplia sobre el progreso en materia de desarrollo sostenible.

Por otro lado, la revisión de las fuentes terciarias que incluyen literatura académica especializada que proporciona un contexto teórico y crítico sobre las relaciones laborales y los derechos colectivos. También se han revisado documentos de programas gubernamentales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), que son fundamentales para entender las políticas actuales en el ámbito laboral en el contexto peruano.

Se asumen criterios de inclusión, priorizado documentos oficiales que abarcan desde el período de 2015 a 2025, así como jurisprudencia de la Corte Suprema que esté relacionada con los derechos colectivos. También se han incluido los informes de organismos internacionales especializados y los programas gubernamentales actuales del MTPE, buscando asegurar que la información recopilada sea pertinente y actual.

En correspondencia, se establecieron criterios de exclusión para filtrar la información relacionada. Se descartaron documentos anteriores a 2015, salvo aquellos que constituyan el marco normativo fundamental. Asimismo, se excluyó la jurisprudencia de instancias inferiores que no tenga relevancia a nivel nacional y cualquier fuente que no sea oficial o carezca de respaldo institucional. Estos criterios asumidos con el fin de garantizar la calidad y la validez de la información utilizada en el análisis.

En el procedimiento de análisis, se estableció un procedimiento de tres fases, las cuales se expresan a continuación:

- Fase documental: Revisión sistemática de fuentes normativas y jurisprudenciales.
- Fase estadística: Análisis de datos cuantitativos sobre avance de ODS.
- Fase de síntesis: Integración de hallazgos para identificar aportes del sistema peruano.

Importante manifestar que el presente estudio presentó ciertas limitaciones que es necesario manifestarlos y considerarlos a momento de interpretar sus hallazgos. En primer lugar, el análisis se centró exclusivamente en el contexto peruano, lo que restringe la posibilidad de generalizar los resultados a otros contextos, países o regiones. Esta limitación geográfica implica que las conclusiones obtenidas podrían no ser aplicables a realidades fuera de la realidad peruana, donde las dinámicas laborales y legales pueden variar de forma significativa.

Además, la disponibilidad de datos actualizados sobre el indicador 8.8.2, que se refiere a las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores, influye de manera directa en la profundidad del análisis cualicuantitativo. La falta de información reciente puede dificultar, de igual manera, la evaluación precisa de las tendencias y el estado actual de los derechos laborales en Perú, disminuyendo así la capacidad de ofrecer un panorama completo y detallado sobre la situación.

Por otro lado, el enfoque cualitativo predominante en el estudio también presenta sus propias limitaciones. Aunque, por un lado, permite una exploración más amplia y matizada de las

experiencias y percepciones de los actores involucrados, este enfoque no facilita el establecimiento de relaciones causales definitivas. Esto significa que, si bien se pueden identificar patrones y temas que resulten relevantes, resulta que no es posible afirmar con certeza absoluta que ciertas variables causen directamente otros fenómenos observados.

Por tanto, estas limitaciones subrayan la necesidad de asumir una actitud prudente y de cautela al establecer las conclusiones del estudio a contextos más amplios y resaltar la importancia de contar con datos actualizados y un enfoque que permita analizar las relaciones causales de manera más efectiva. sin embargo y a pesar de estas restricciones, el estudio sigue siendo valioso para comprender la realidad laboral en el Perú, de esta manera contribuir al debate sobre los derechos de los trabajadores en el país.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Avance del ODS 8 en Perú. Posicionamiento nacional e internacional: Según el sistema de monitoreo del INEI (2025), en Perú se ha alcanzado un avance del 69% en el ODS 8, posicionándose en el cuarto lugar entre los 17 objetivos a nivel nacional. Este porcentaje refleja el cumplimiento de 11 de los 16 indicadores establecidos para este objetivo.

En términos comparativos a niveles internacionales, el Sustainable Development Report (2024) ubica a Perú en el puesto 64 a nivel mundial con una puntuación de 71.88 puntos. Desde la perspectiva sudamericana, Chile es el país que lidera con 77.82 puntos, situación que lo ubica en el puesto 32, seguido por Uruguay con 77.09 puntos, puesto 34, Argentina con 74.40 puntos, en el puesto 47 y Brasil con 73.78 puntos, puesto 52.

Desde este escenario el progreso nacional general en ODS alcanza el 51%, equivalente a 127 indicadores cumplidos de un total de 248 (INEI, 2025). Esta cifra plantea desafíos que resultan significativos a momento de alcanzar las metas al 2030, considerando que en aproximadamente 10 años solo se ha logrado avanzar el 51% de los objetivos.

Tabla 1. Avance de ODS 8 por indicadores en Perú.

Indicador	Descripción	Estado	Progreso (%)
8.1.1	Tasa de crecimiento anual del PIB per cápita	Cumplido	85
8.2.1	Tasa de crecimiento anual del PIB por persona empleada	Cumplido	78
8.3.1	Proporción del empleo informal	En progreso	45
8.4.1	Huella material por unidad de PIB	En progreso	60
8.4.2	Consumo material interno per cápita	Pendiente	25
8.5.1	Ingresos medios por hora de mujeres y hombres	En progreso	55
8.5.2	Tasa de desempleo por sexo, edad y personas con discapacidad	Cumplido	82
8.6.1	Proporción de jóvenes (15-24 años) no empleados, estudiando o formándose	En progreso	65
8.7.1	Proporción y número de niños de 5-17 años que realizan trabajo infantil	Cumplido	75
8.8.1	Tasas de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales	En progreso	58
8.8.2	Derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva)	En progreso	62
8.9.1	PIB directo del turismo como proporción del PIB total	Pendiente	30
8.9.2	Proporción de empleos en industrias turísticas sostenibles	Pendiente	28
8.10.1	Número de sucursales y cajeros automáticos por 100,000 adultos	Cumplido	88
8.10.2	Proporción de adultos con cuenta en banco u otra institución financiera	Cumplido	90
8.a.1	Compromisos de ayuda para el comercio	Pendiente	35
8.b.1	Existencia de estrategia nacional para el empleo juvenil	Cumplido	95

Resumen del avance:

- Indicadores cumplidos: 7 de 16 (44%)
- Indicadores en progreso: 5 de 16 (31%)
- Indicadores pendientes: 4 de 16 (25%)
- Progreso general del ODS 8: 69%

Fuente: Elaboración propia basada en datos del INEI (2025) y Sistema ODS Perú

Marco institucional de implementación: El seguimiento de los ODS en el Perú se encuentra estructurada en tres niveles complementarios (CEPLAN, 2017), las cuales se exponen a continuación:

INEI: Quién asume la responsabilidad de hacer el seguimiento de los indicadores basado en el marco global de la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas.

CEPLAN: Instancia que propone indicadores vinculados a la visión de país, facilitando el diálogo sobre el futuro nacional.

Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza: Instancia que articula esfuerzos del Estado y la sociedad civil.

El MTPE se posiciona como el organismo sectorial principal para la implementación del ODS 8, desarrollando programas específicos y colaborando con el sistema de monitoreo nacional.

Aporte jurisdiccional. Análisis de la Casación N° 23215-2019 LIMA: La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la Casación N° 23215-2019 LIMA, estableció un precedente significativo para los derechos colectivos. En el fundamento sexto, la Sala determinó que: “las normas antes citadas, no prohíben que los sindicatos, federaciones y confederaciones con representatividad limitada, negocien respecto a los trabajadores afiliados o sindicatos que lo conforman” (2019).

Esta interpretación judicial representa un significativo avance en el proceso de reconocimiento de derechos de los sindicatos minoritarios, tradicionalmente limitados por el principio de “mayor representatividad” establecido en el artículo 9 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Implicaciones del pronunciamiento: Este pronunciamiento tiene repercusiones importantes ya que garantiza el derecho de negociación directa de sindicatos minoritarios, por otro lado, limita los beneficios negociados exclusivamente a trabajadores afiliados, fortalece la autonomía colectiva sin debilitar sindicatos mayoritarios, pero también contribuye al cumplimiento del indicador 8.8.2 al ampliar el ejercicio de derechos colectivos.

Desde los aportes administrativos de los Programas del MTPE se contemplan:

Concurso de Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales; Implementado mediante R.M. N° 074-2019-TR y modificado por Resolución Vice-Ministerial N° 001-2025-MTPE/2, este programa establece 11 categorías de reconocimiento alineadas con metas específicas del ODS 8:

- Categoría 1: Relacionada con la Meta 8.5 (empleo pleno y productivo)
- Categoría 2: Vinculada con la Meta 8.7 (erradicación del trabajo infantil)
- Categoría 4: Conectada con la Meta 8.8 (derechos laborales y trabajo seguro)

Categoría 11: Asociada con la Meta 8.b (estrategia global para el empleo juvenil).

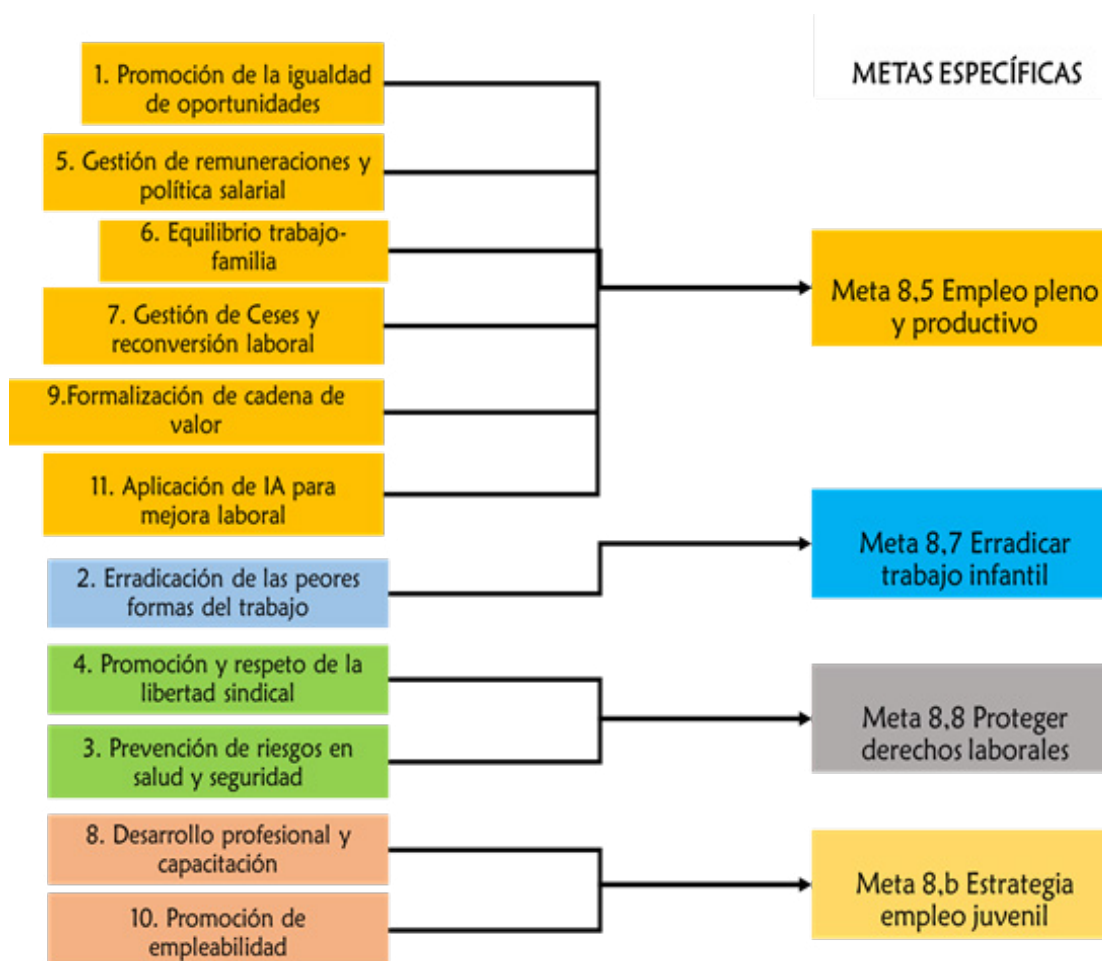


Figura 1. Categorías del Concurso BPL y su relación con metas ODS 8.

Programa “Llamkasun Perú”; Este programa, que evolucionó desde “Trabaja Perú” (D.S. N° 012-2011-TR) hasta su denominación actual (D.S. N° 009-2023-TR), se enfoca en la generación de empleo temporal para poblaciones vulnerables. Sus características principales incluyen:

Beneficiarios: Personas de 18 años o más en situación de desempleo o precariedad.

Modalidad: Empleo temporal en proyectos de infraestructura básica.

Cobertura: Zonas urbanas y rurales con alta incidencia de pobreza.

Impacto: Contribución directa a las metas 8.1, 8.2 y 8.5 del ODS 8.

Centros de Empleo; Los Centros de Empleo, creados mediante D.S. N° 001-2012-TR y reestructurados por D.S. N° 002-2015-TR, operan en coordinación con los gobiernos regionales. Según el Informe N° 000116-2025-MTPE/1/20.51, la DRTPE de Lima Metropolitana que ofrece 12 servicios especializados:

- Bolsa de trabajo general
- Bolsa de trabajo para personas con discapacidad
- Intermediación de modalidades formativas
- Asesoría para búsqueda de empleo
- Acercamiento empresarial
- Certificado único laboral
- Información del mercado de trabajo
- Orientación para migrantes
- Guía de negocios
- Guía de elección profesional
- Promoción del teletrabajo
- Observatorio socioeconómico laboral

Programa Nacional “Jóvenes Productivos”; Estrategia dirigida a personas mayores de 15 años, que contribuye al indicador 8.8.2 de la ODS mediante la capacitación laboral técnica, la certificación de competencias laborales, la promoción del autoempleo productivo y el acompañamiento para inserción laboral. El siguiente esquema sistematiza lo hasta aquí abordado.

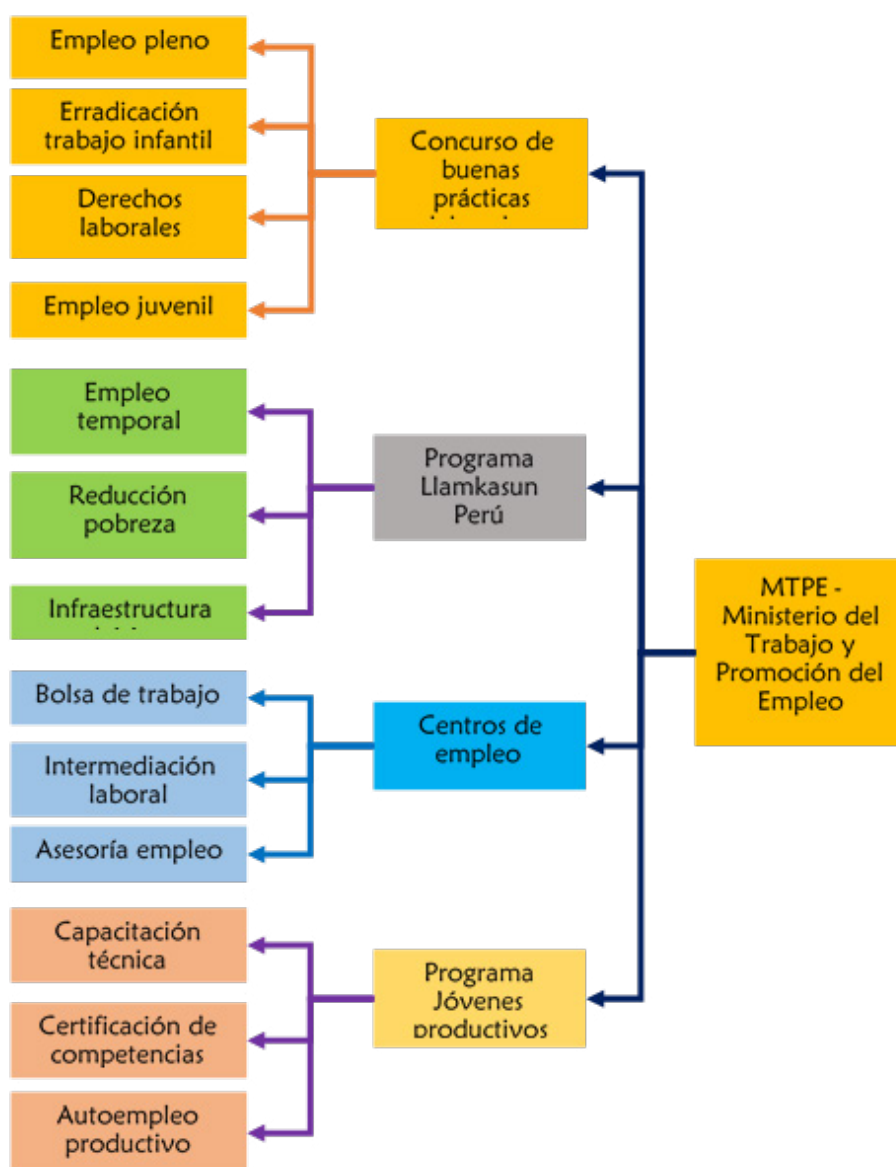


Figura 2. Programas MTPE y su contribución al ODS 8.

Discusión

Interpretación de avances en el contexto regional: El posicionamiento de Perú en el puesto 64 mundial para el ODS 8, con 71.88 puntos, refleja avances moderados en comparación con otros países sudamericanos. La brecha, por ejemplo, con Chile (77.82 puntos) sugiere un margen de mejora en ciertas áreas específicas como la formalización laboral, la reducción de brechas salariales de género y también el fortalecimiento de mecanismos de diálogo social.

Por otro lado, los datos del INEI (2025) sitúan un avance nacional del 69% del ODS 8 que son consistentes con el posicionamiento internacional, validando la coherencia de los sistemas de medición. Sin embargo, la proyección hacia el 2030 plantea desafíos altamente significativos, considerando que el 49% restante debe lograrse en menos de cinco años.

Impacto de la jurisprudencia en el fortalecimiento de derechos colectivos: La Casación N° 23215-2019 LIMA representa un hito jurisprudencial que trasciende el caso específico analizado. Su interpretación expansiva de los derechos de negociación colectiva se encuentra alineada con los estándares internacionales de la OIT, particularmente con las Recomendaciones N° 163 y N° 198, mismas que promueven el desarrollo de la negociación en todos los niveles (OIT, 2017a).

Este aspecto mencionado, resulta en un precedente contribuye directamente al indicador 8.8.2 pues, elimina las restricciones implícitas en relación a los derechos de sindicatos minoritarios. Según Papadakis y Cauquil (2023), el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva constituye un factor esencial para el logro de los ODS, particularmente en contextos de recuperación económica post-pandemia.

Efectividad de los programas administrativos: Los programas dependientes del MTPE muestran un enfoque integral hacia el trabajo digno y decente, abordando múltiples dimensiones del ODS 8. Solo mencionado el Concurso de Buenas Prácticas Laborales, busca incentivar al sector privado para adoptar estándares superiores y creando un efecto multiplicador en la promoción de los derechos laborales.

Sin embargo y en contraste, para la efectividad de estos programas requiere de una evaluación sistemática. López (2022) señala que la promoción del trabajo decente exige no solo la existencia de programas, sino su implementación efectiva, así como el monitoreo de resultados. En este sentido, la articulación entre programas temporales como “Llamkasun Perú” y las estrategias de empleo sostenible representan un desafío pendiente y constante.

Desafíos para el cumplimiento de metas al 2030: El análisis documental revela la presencia de tres desafíos principales, mismas que se exponen a continuación.

1. Celeridad en su implementación: Con 49% de indicadores pendientes y menos de cinco años para 2030, se requiere acelerar significativamente el ritmo de implementación.

2. Articulación con sectores involucrados: La coordinación entre INEI, CEPLAN, MTPE y otros sectores debe fortalecerse para optimizar recursos y evitar de esta manera duplicaciones en funciones, recursos, procesos, entre otros.
3. Sostenibilidad de los avances: Los programas temporales deben complementarse con reformas estructurales que garanticen sostenibilidad a largo plazo, de manera que permitan evaluar el impacto en el tiempo.

Contribuciones del estudio al conocimiento existente: Esta investigación, desde una perspectiva integral, resulta en aportes sobre la implementación del ODS 8 en Perú, articulando dimensiones jurisdiccionales y administrativas previamente analizadas y de manera fragmentada. La identificación de la Casación N° 23215-2019 LIMA como precedente relevante para el indicador 8.8.2, de esta manera se constituye un hallazgo original que puede replicarse en otros contextos nacionales.

CONCLUSIÓN

Desde el análisis de la implementación del ODS 8 en Perú, y específicamente en el indicador 8.8.2, revela que el país ha logrado avances significativos para el fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva, alcanzando un 69% de progreso nacional, aspecto que le permite posicionarse en el puesto 64 mundial con 71.88 puntos.

Los aportes del sistema jurisdiccional, ejemplificados por la Casación N° 23215-2019 LIMA, demuestran una evolución interpretativa que es favorable en el reconocimiento amplio de los derechos de la colectividad laboral. Esta jurisprudencia elimina restricciones implícitas para sindicatos minoritarios, contribuyendo de manera directa en el cumplimiento del indicador 8.8.2 y, de esta manera, contribuir al fortalecimiento del marco de trabajo decente.

El sistema administrativo, a través de los programas del MTPE, presenta una estrategia multidimensional que abarca desde la promoción de buenas prácticas laborales y va hasta la generación de empleo temporal, como la facilidad de inserción en lo laboral. El Concurso de Buenas Prácticas Laborales, “Llamkasun Perú”, los Centros de Empleo y “Jóvenes Productivos” constituyen instrumentos complementarios alineados con el cumplimiento de las metas específicas del ODS 8.

Sin embargo, existen y persisten desafíos altamente significativos para el óptimo cumplimiento de las metas de cara al 2030. Con 49% de indicadores ODS pendientes a nivel nacional. Sin embargo, y considerando el ritmo actual de implementación actual, se requiere darle celeridad y particularmente fortalecer la articulación intersectorial.

Por tanto, la articulación entre el sistema jurisdiccional y administrativo tiende a ser un escenario emergente y se posiciona como un factor clave para la implementación exitosa. Mientras la jurisprudencia establece marcos interpretativos favorables a los derechos laborales, los programas administrativos operacionalizan estos derechos a través de políticas públicas concretas.

Por tanto, se convierten desafíos a cumplir. Desde esa perspectiva se recomienda: (1) fortalecer el sistema de monitoreo del indicador 8.8.2 con métricas específicas sobre negociación colectiva; (2) evaluar sistemáticamente la efectividad de programas MTPE; (3) promover la aplicación del precedente de la Casación N° 23215-2019 LIMA en instancias inferiores; y (4) desarrollar una estrategia integrada que acelere el cumplimiento de metas ODS restantes.

Estos hallazgos, así se considera, contribuyen al conocimiento sobre implementación de ODS en contextos nacionales específicos, ofreciendo un modelo de análisis que puede ser replicable, ya que integra dimensiones jurídicas y administrativas en la evaluación del avance hacia el trabajo digno y decente.

CONFLICTO DE INTERESES. El autor declara que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2014). El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta. Informe de síntesis del Secretario General sobre la agenda de desarrollo sostenible después de 2015. Naciones Unidas. https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/69/700&Lang=S
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2017). Informe Nacional Voluntario sobre la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. CEPLAN. https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/peru-informenacionalvoluntario/
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2024, 19 de abril). Informe Nacional Voluntario (INV) 2024 - versión preliminar. CEPLAN. <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/5480468>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2025). Perú: Sistema de monitoreo y seguimiento de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). INEI. <https://ods.inei.gob.pe/ods/>

- López, J. (2022). La promoción del trabajo decente en virtud del Objetivo de Desarrollo Sostenible N. 8. *Revista Internacional Consinter de Direito*, 14(1), 429-449. <https://orcid.org/0000-0001-7380-5932>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017a). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017b). Diálogo social tripartito de ámbito nacional. Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022b). Informe sobre el Diálogo Social 2022. El diálogo social en el contexto de la crisis del COVID-19. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_849371.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Acerca del indicador 8.8.2. de los ODS. OIT. https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IRI_ES.pdf
- Papadakis, K. y Cauquil, R. (2023). Diálogo social y Objetivos de Desarrollo Sostenible: una sinergia esencial para el desarrollo y la recuperación centrados en las personas. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/dialogo-social-y-objetivos-de-desarrollo-sostenible-una-sinergia-esencial>
- Sustainable Development Report. (2024). Rankings. The overall performance of all 193 UN Member States. Sustainable Development Solutions Network. <https://dashboards.sdgindex.org/rankings/>
- Torres, L. (2021). El olvidado deber de fomento de la negociación colectiva. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 965-980). SPDTSS. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-965-980.pdf>