



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

El trabajo decente: ¿la aspiración del siglo XXI?

Presentado por Celia Ballesteros Bascuas

Tutorizado por Esmeralda Arribas Clemente

Segovia, junio de 2016

Quisiera dar las gracias a Esmeralda, tutora de este TFG, por su encomiable colaboración en la realización de este trabajo y por involucrarse tanto en él, por ponerse en contacto con personas que me han servido de gran ayuda para elaborar este proyecto e invertir su tiempo en ello; y, por supuesto, por su plena disposición en todos los momentos en que he necesitado su ayuda.

Abreviaturas y siglas

AMI	Acuerdos Marco Internacionales
art.	Artículo
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CSI	Confederación Sindical Internacional
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
EMN	Empresas multinacionales
FSI	Federaciones Sindicales Internacionales
G20	Grupo de los Veinte
IIEL	Instituto Internacional de Estudios Laborales
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
núm.	Número
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
p.	Página
PTDP	Programas de Trabajo Decente por País
s.f.	Sin fecha
vol.	Volumen

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO 1 EL TRABAJO DECENTE

1.1 Trabajo decente: Concepto.....	3
1.2 Referencias previas al concepto de trabajo decente	5
1.3 Jornada mundial por el trabajo decente.....	6
1.4 Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)	6
1.5 El trabajo decente en la práctica.....	7
1.5.1 La labor de Naciones Unidas	8
➤ La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible	8
1.5.2 Pacto Mundial para el Empleo	10
1.5.3 Cumbres del G20	11
1.5.4 Iglesia católica y trabajo decente	12
1.5.5 El trabajo decente en los programas electorales del 26 J.....	13

CAPÍTULO 2 INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE

2.1 Indicadores relacionados con la faceta del empleo.....	15
2.1.1 Oportunidades de empleo	15
2.1.2 Remuneración suficiente y jornada laboral	16
2.1.3 Condiciones laborales	16
2.2 Indicadores relacionados con la faceta de los derechos fundamentales	17
2.2.1 Trabajo inadmisibles	17
2.2.2 Discriminación laboral.....	18
2.2.3 Libertad de asociación y sindical	19
2.3 Indicadores relacionados con la faceta de la protección social.....	20
2.4 Indicadores relacionados con la faceta del diálogo social	21

CAPÍTULO 3 EL TRABAJO DECENTE Y LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

3.1 Llevar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro	23
3.2 Acuerdos Marco Internacionales (AMI)	26
3.3 Acuerdo Marco Internacional de INDITEX	28

CONCLUSIONES.....	31
-------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
---------------------------------	----

ANEXO I Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ANEXO II Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

ANEXO III Relación de convenios de la OIT mencionados a lo largo del trabajo

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El empleo es un componente fundamental en la vida de todas las personas y buena parte de ella la pasamos trabajando. Por esto, por la evidente importancia que el trabajo supone para los individuos, es necesario garantizar a los trabajadores unos derechos laborales básicos, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, una remuneración justa y una protección social; estas garantías esenciales constituyen los cimientos del trabajo decente.

El trabajo decente atañe a toda la sociedad, es la base de las relaciones laborales, una necesidad que incumbe tanto a las personas de manera individual como a la sociedad en general.

Un contacto previo con la cuestión abordada en este trabajo fue la motivación que me llevó a elegir este tema, que captó de lleno mi atención, con el objeto de ampliar mis conocimientos sobre ello. Creo que estamos ante un aspecto de suma relevancia para la sociedad, pues el trabajo decente es el pilar básico de las relaciones laborales, pero no sólo en aquellos países con unas condiciones de trabajo deficientes, sino en todo el mundo, incluidos los países desarrollados.

Me atrevería a decir que este concepto es un gran desconocido para mucha gente. A modo de anécdota señalaré que, cuando algunas personas me preguntaban sobre el tema que estaba desarrollando en mi Trabajo Fin de Grado (TFG) y yo les comentaba que el asunto que me ocupaba era el trabajo decente, más de una reacción fue la de contestarme con otra pregunta: ¿El trabajo docente? Pero mi mayor sorpresa venía cuando, después de una carcajada, yo contestaba “DECENTE”, a lo que ellos me respondían: ¿y eso qué es?

Gracias a esto tuve conciencia de la necesidad que existe de fomentar la difusión del concepto del trabajo decente y el alcance que éste tiene. Paradójicamente los medios de comunicación emplean términos más complejos como “prima de riesgo” o “cláusula suelo hipotecaria”, pero trabajo decente es un concepto que, pese a su relevancia, no es usado públicamente de forma habitual. Así pues, es indispensable informar a la sociedad de que existe un umbral de trabajo decente, un suelo mínimo “por debajo del cual no debería ser jurídicamente tolerable la realización de ningún tipo de trabajo” (Lozano, 2016, p.15).

Por tanto, el objetivo de este trabajo es, principalmente, analizar el concepto de trabajo decente, conocer las dimensiones que éste abarca y tratar de dar respuesta a la pregunta que se plantea en el título de este TFG: ¿es el trabajo decente la aspiración del siglo XXI? Para ello, he dividido el trabajo en tres capítulos. El primero de ellos dedicado a comprender qué es el trabajo decente, cómo se lleva a la práctica y las diversas formas que distintas organizaciones tienen de promoverlo. En segundo lugar, he realizado un capítulo dirigido a conocer alguno de los indicadores empleados para evaluar los logros alcanzados en relación con el trabajo decente, agrupándolos en torno a los cuatro objetivos en que éste se fundamenta: empleo, derechos fundamentales en el trabajo, protección social y diálogo social. Por último, he dedicado un tercer capítulo a examinar el trabajo decente desde la perspectiva de las cadenas mundiales de suministro pues, actualmente, éstas son una pieza central de la economía debido a su alcance mundial y su potencial para crear o destruir millones de puestos de trabajo.

La metodología empleada en la realización de este trabajo ha sido la recopilación de información a partir de diversos documentos (citados en las referencias bibliográficas) y de la realización de entrevistas a Joaquín Nieto (actual director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo) y a Isidor Boix (miembro de la Secretaría Internacional de CCOO de Industria y coordinador de IndustriALL Global Union); a quienes me gustaría agradecer su disposición desde el primer momento y que me concedieran parte de su tiempo para explicarme sus particulares visiones del trabajo decente. Igualmente quisiera agradecer a Francisco Lozano Lares (profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Málaga) por su colaboración y por facilitarme la ponencia que expuso con motivo del I Workshop Internacional de Trabajo Decente en la Universidad de Málaga.

Por otro lado, el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado (2013) establece la necesidad de vincular el TFG con las competencias propias del Título. En la elaboración de este trabajo se han tenido en cuenta las competencias fijadas en la Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009), tanto genéricas (comunes a todas las titulaciones), como específicas (propias de la titulación).

Respecto a las competencias genéricas (CG), las más relevantes han sido las siguientes: capacidad de análisis y síntesis (CG.1.); capacidad de organización y planificación (CG.2.); comunicación oral y escrita en lengua nativa (CG.3.); capacidad de gestión de la información (CG.6); razonamiento crítico (CG.14); aprendizaje autónomo (CG. 16); motivación por la calidad (CG. 21). En relación con las competencias específicas (CE) destacan: capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas (CE.13); capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación (CE.14); capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral (CE.15); capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo (CE.27); comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional (CE.34) y aplicar los conocimientos a la práctica (CE.35).

CAPÍTULO 1

EL TRABAJO DECENTE

1.1 Trabajo decente: Concepto

Un elemento esencial en la vida de las personas es el trabajo, el cual no tiene como único objetivo que las personas generen riqueza para poder así satisfacer las necesidades básicas del ser humano, sino que cumple con una función complementaria, la de dignificar a los individuos al ocupar un lugar productivo y sentirse útiles, promoviendo la integración y la cohesión de la sociedad.

El trabajo es un componente sustancial en la vida de las personas, por ello es necesario un empleo con condiciones adecuadas, en el que se garanticen los derechos fundamentales, donde cada individuo pueda desarrollar sus capacidades y permita obtener un mínimo de protección social, es decir, un trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2001a).

El Diccionario de la Real Academia Española, define el calificativo decente como “de buena calidad o en cantidad suficiente”, por lo que en sentido gramatical, un trabajo decente sería aquel que es suficiente en calidad y cantidad (<http://dle.rae.es/?id=BvprV7G>).

No existe una definición concreta de trabajo decente, por lo que pueden encontrarse multitud de definiciones distintas.

El concepto de trabajo decente fue acuñado por Juan Somavia (director general de la OIT desde 1999 hasta 2012) en la Memoria presentada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, CIT), en junio de 1999. En ésta se establecía que el objetivo principal de la OIT era “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999, “Un trabajo decente para los ciudadanos de todos los países”, párr.1).

En dicha Memoria Somavia definía el trabajo decente como un trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos (ibíd., “Promoción de un trabajo decente”, párr.1).

Este concepto, como apuntan Baeza, Rocha y Llopis (2011), no abarca únicamente una dimensión económica, desde el punto de vista empresarial y de los trabajadores, sino que hace referencia a una dimensión social y cultural, en relación con el marco normativo en el que el trabajo se desarrolla y con los mecanismos de protección social.

El trabajo decente debe apreciarse teniendo en cuenta la dignidad de los trabajadores y el respeto de los derechos humanos. La existencia de personas que, aun teniendo trabajo, se encuentran por debajo del umbral de pobreza nos transmite información sobre la escasa remuneración del empleo, pero también sobre la insuficiencia de los sistemas de protección social y del reconocimiento de los derechos básicos.

En definitiva, el trabajo decente entraña principios vinculados con la cantidad y calidad del empleo, pero también con aspectos socio-políticos.

En la Memoria presentada en la 87ª reunión de la CIT también se expresaron los cuatro objetivos estratégicos en los que se fundamenta el trabajo decente, siendo éstos: la creación de empleo, la promoción y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social. Pero, como afirmó Somavia,

Capítulo 1

[n]o se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad (...). Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que son capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo (OIT, 1999, “Un trabajo decente asegurado”, párr.1).

Asimismo, en la memoria presentada en la 89ª reunión de la CIT, Juan Somavía afirmaba que el trabajo decente puede considerarse de cuatro maneras distintas: como una meta, pues el trabajo decente abarca las aspiraciones de la sociedad; como un marco para la elaboración de las diversas políticas; como un método para fijar los programas y realizar las actividades oportunas; y como una plataforma para estimular el diálogo social y la participación (OIT, 2001b).

Como he dicho anteriormente, el concepto de trabajo decente tiene un sinnúmero de definiciones. Egger y Sengenberger (2001) perciben el trabajo decente como un anhelo de la gente, estableciendo que “cada sociedad comprenderá a su manera en qué consiste el trabajo decente, por lo tanto la definición precisa deberá estar relacionada a las condiciones que prevalecen en cada país en particular” (p. 28).

Para la OIT el trabajo decente resume

las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (<http://goo.gl/bglCfG>).

Virgilio Levaggi (director regional adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe) define el trabajo decente como

un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (<http://goo.gl/N2emdZ>).

De manera más sencilla, el actual director de la Oficina de la OIT para España, Joaquín Nieto entiende el trabajo decente como un trabajo con dignidad, en el que se facilite la posibilidad de acceder a un empleo con derechos y sin discriminación, con unas condiciones saludables, una remuneración suficiente y con protección social (comunicación personal, 29 de marzo de 2016).

En conclusión, el trabajo decente “es un concepto en construcción, de carácter integrativo [pues es necesario combinar los cuatro pilares del trabajo decente de forma conjunta, constituyendo un todo] y de profundo contenido ético” (Ermida, 2001, p.13).

1.2 Referencias previas al concepto de trabajo decente

A lo largo del tiempo se ha hecho alusión, indirectamente, a este concepto ya que varias han sido las referencias a las dimensiones que el trabajo decente abarca.

Ya en el preámbulo de la Constitución de la OIT (OIT, 1919) se establecía la necesidad de mejorar las condiciones laborales, tales como las relativas al desempleo, a la protección de los trabajadores frente a enfermedades o accidentes de trabajo, la libertad sindical o la consideración de un salario igual por trabajos de igual valor.

En la Declaración de Filadelfia de 1944 se reconoce la obligación de la OIT de lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos; (...) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (...) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones (OIT, 1944, párr. III).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (en adelante, DUDH) también recoge diversos aspectos que forman parte de este concepto. Así, en el art. 23 DUDH se establece (Naciones Unidas, 1948):

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Además, contempla el derecho a la seguridad social (art. 22 DUDH), a los seguros en caso de desempleo, invalidez o enfermedad (art. 25 DUDH).

La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995, en su Tercer Compromiso, coloca la creación de empleo, la reducción del desempleo y la promoción del trabajo remunerado de forma suficiente como elementos esenciales en las estrategias y políticas de los gobiernos. Asimismo establece como objetivo “velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores” (Naciones Unidas, 1995, p.17).

El Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) establece como objetivo “fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido” (art. 1), mediante el desarrollo de políticas que garanticen el trabajo para todas aquellas personas que lo busquen, la libertad de las personas para elegir el empleo sin que exista discriminación y la posibilidad de adquirir la formación necesaria para ocuparlo.

Naciones Unidas (1966) reconoce en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales el derecho a trabajar con unas condiciones laborales justas: una remuneración equitativa, sin discriminaciones, seguridad e higiene en el trabajo, limitación de

horas de trabajo, descanso, así como el derecho a fundar y a afiliarse a sindicatos o el derecho de huelga.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la CIT en 1998, recuerda el compromiso adquirido por todos los miembros de respetar los siguientes derechos fundamentales (OIT, 1998):

- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

1.3 Jornada mundial por el trabajo decente

La Confederación Sindical Internacional (en adelante, CSI) aprobó en 2006 la conmemoración de una Jornada Mundial por el Trabajo Decente, los días 7 de octubre de cada año, y se celebró por primera vez en 2008.

Es una jornada de movilizaciones en el mundo entero, en la que los sindicatos de todo los países se unen con el fin de llamar la atención tanto de los poderes políticos y económicos, como de la sociedad en general, para impulsar el trabajo decente, sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de éste y reivindicar que debe formar parte de las acciones de los gobiernos, con la finalidad de construir una nueva economía global que sitúe a las personas en primer término; es decir, un mundo globalizado, con normas universales que regulen el trabajo y las condiciones en que éste se desempeña.

En este día se realizan multitud de actividades (manifestaciones, marchas, mítines, mesas redondas o cartas protesta) aunando los esfuerzos de trabajadores de todo el mundo, y de la sociedad en general, para alcanzar el objetivo del trabajo decente (<http://goo.gl/2zfRjQ>).

1.4 Programas de Trabajo Decente por País (PTDP)

Impulsar el trabajo decente es una de las cuestiones más significativas que realiza la OIT. Para conseguir este propósito trata de alentar a los estados miembros para que estos lo incorporen como un objetivo nacional y desplieguen las estrategias necesarias para lograrlo.

La OIT desarrolló un instrumento práctico, con el fin de cooperar con los países interesados en la consecución del objetivo del trabajo decente, los denominados Programas de Trabajo Decente por País (PTDP). Estos son considerados

una herramienta de gestión que permite a la Oficina organizar su labor para asistir a los mandantes en cada país a fin de avanzar hacia la consecución del objetivo del trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres (OIT, 2005, p.5).

Es decir, un PTDP es un instrumento que utiliza la OIT para ayudar a los países que ejecutan estos programas de trabajo decente a conseguir sus objetivos, garantizando así que las personas tengan un empleo digno, en el que se protejan sus derechos fundamentales. Estos programas serán elaborados con la cooperación de los gobiernos y los interlocutores sociales.

Los PTDP, según afirma la OIT (2010), se presentaron en noviembre de 2003 y se institucionalizaron en la OIT en 2004. A lo largo del 2009 finalizaron 11 PTDP; al año siguiente había 44 en ejecución y se estaban elaborando más de 80 programas.

Los PTDP no tienen siempre que aplicarse a nivel nacional, sino que en ocasiones es aconsejable fijar estrategias regionales, ya que éstas serán más efectivas. Asimismo, es necesario establecer un marco jurídico apropiado que regule la cooperación entre los países y la OIT (OIT, 2011b).

El contenido de los PTDP es diferente en cada Estado en función de “las necesidades y compromisos de cada país, y el conjunto de los medios y recursos -nacionales e internacionales, incluidos los de la OIT- disponibles en un país para lograr el objetivo del trabajo decente” (OIT, 2005, p. iv). Es decir, el contenido del PTDP varía de un país a otro, dependiendo de la coyuntura económica y de las necesidades sociales y laborales que acontecen en cada uno de ellos.

Basándose en estos aspectos laborales y sociales, los mandantes y la OIT establecen las prioridades de dichos programas, considerando las cuatro dimensiones principales que establece la OIT para hacer efectivo el trabajo decente: creación de empleo, protección de los derechos de los trabajadores, extensión de la protección social y, por último, promoción del diálogo social. De igual modo, el tripartismo, el diálogo social, las normas internacionales de trabajo, en especial las relativas al trabajo infantil y forzoso y la igualdad de género son elementos esenciales de estos programas.

Los PDTP son la principal vía que la OIT posee para cooperar con los países que tienen como objetivo el trabajo decente. No obstante, este apoyo puede desplegarse también de otras maneras, pues no siempre es conveniente el uso de estos programas, ya sea por circunstancias como la coyuntura del país (como son cuestiones relacionadas con los derechos laborales o situaciones de crisis) o por la insuficiente capacidad de los mandantes del país para poder desarrollar eficazmente un PTDP. Será el director de cada oficina de la OIT quien decida si es pertinente realizar el programa (OIT, 2011b).

El proceso para la elaboración de un PTDP consta de seis etapas:

- Definición del contexto del país.
- Establecimiento de las prioridades del programa.
- Definición de las estrategias, así como de los indicadores y resultados previstos.
- Planificación, gestión y evaluación de la aplicación del PTDP.
- Ejecución y seguimiento del programa.
- Supervisión y evaluación.

En conclusión, el PTDP “representa la intersección ideal entre las características y políticas de un país, las prioridades de los mandantes y los objetivos de la OIT” (OIT, 2005, p.11).

1.5 El trabajo decente en la práctica

La propuesta del trabajo decente obtuvo una aceptación favorable, muestra de ello son las constantes declaraciones, campañas e iniciativas que diversas organizaciones llevan a cabo para impulsar el trabajo decente; como las expuestas a continuación.

1.5.1 La labor de Naciones Unidas

Naciones Unidas (2005), en su Cumbre Mundial, fijó (en el párrafo 47 de su documento final) el trabajo decente como uno de los objetivos centrales de las políticas, tanto nacionales como internacionales, de la siguiente manera: “empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes” (p.12).

Igualmente, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas reconoce la necesidad del trabajo decente como base para un desarrollo sostenible. Para ello Naciones Unidas (2006), en la declaración que dicho Consejo adoptó, apeló por la inclusión del trabajo productivo y decente en sus políticas, programas y actividades, y destacó la importancia de los PTDP de la OIT como vía para alcanzar el objetivo del trabajo decente.

En dicha declaración adquieren el compromiso particular de definir las estrategias adecuadas para que mujeres, personas con discapacidad y jóvenes tengan oportunidades de trabajo decente. Asimismo, se destaca el papel a favor del trabajo decente, que el sector público puede ejercer como empleador y solicitan que la inversión nacional y la financiación internacional se incrementen, ya que esto brinda mayores oportunidades para generar trabajo decente.

Para impulsar a las naciones a cumplir con este objetivo y fomentar el trabajo decente a nivel nacional e internacional, cinco organizaciones (CSI, Confederación Europea de Sindicatos, Solidar, World Solidarity y Global Progressive Forum) promovieron la campaña “Trabajo Decente, Vida Decente” durante el Foro Social Mundial en 2007.

Estas organizaciones trabajan de manera conjunta para que el trabajo decente esté al alcance de todo el mundo.

➤ La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible

Los estados miembros de Naciones Unidas aprobaron, durante la Cumbre de Desarrollo Sostenible celebrada en septiembre de 2015 (y después de más de dos años de consultas y negociaciones con los gobiernos, agencias de la ONU y organizaciones de la sociedad civil), una de las acciones más relevantes para impulsar el trabajo decente, la denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Naciones Unidas define el desarrollo sostenible como “el desarrollo capaz de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades” (<http://goo.gl/UPfv1W>). Para conseguir este desarrollo sostenible es esencial equilibrar el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente, por ello la Agenda 2030 comprende estos tres aspectos.

La Agenda 2030 es un “plan de acción que compromete a todos los países del mundo en los próximos 15 años, para reorientar la agenda del desarrollo hacia un desarrollo sostenible” (OIT, 2015, p.29). Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante, ODS) (Anexo I), que desde el 1 de enero de 2016 sustituyen a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (en adelante, ODM). Estos objetivos poseen un “carácter integrado e indivisible, de alcance mundial y de aplicación universal, tienen en cuenta las diferentes realidades, capacidades y niveles de desarrollo de cada país y respetan sus políticas y prioridades nacionales” (Naciones Unidas, 2015b, p.15).

Los ODS (también llamados Objetivos Mundiales) se asientan en los progresos conseguidos mediante los ODM; y aunque no son obligatorios jurídicamente, se espera que los gobiernos los instauren y lleven a cabo las estrategias o políticas necesarias para lograrlos.

El trabajo decente

En cuanto a los ODM (Anexo II) Naciones Unidas aprobó, en el año 2000, la Declaración del Milenio, en la que se formalizaron estos objetivos que debían alcanzarse en el 2015. Aunque se han conseguido grandes avances en todas las metas incluidas en ellos, ninguno de estos objetivos se ha logrado plenamente. Por esta razón, y en vista del éxito alcanzado mediante esta alianza mundial, se han desarrollado los ODS.

Varias son las diferencias entre los ODM y los ODS. La principal es que estos últimos tienen un alcance más amplio y universal, ya que se pueden aplicar a todos los países; mientras que los ODM estaban dirigidos a los países en desarrollo. También existe una distinción cuantitativa: existen 8 ODM con 21 metas, frente a los 17 ODS y sus 169 metas. Además, los ODS van un paso más allá, teniendo en consideración el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente; mientras que los ODM se centraban fundamentalmente en la agenda social.

Otra gran diferencia es la relativa al proceso de adopción de los objetivos. Los ODM fueron formulados únicamente por un grupo de expertos; en cambio, para la confección de los ODS se contó con la participación de 193 estados miembros de la ONU, de la sociedad civil y de diversas organizaciones (<http://goo.gl/UPfv1W>).

La Agenda 2030 (que se aplica a todos los países de forma igualitaria, respetando las políticas nacionales y teniendo en cuenta las diferentes capacidades y niveles de desarrollo) será implementada “por todos los países y partes interesadas mediante una alianza de colaboración” (ibíd., p.1). Los métodos para su implementación son tan importantes como cada uno de los ODS y de las metas que en ésta se formulan. No obstante, el 2 de mayo de 2016 tuvo lugar la reunión del Consejo Económico y Social en la que se evaluó la forma de implementar esta Agenda a través de políticas de innovación e integración (<http://goo.gl/qPK09b>).

Cada Estado fijará a nivel nacional los retos y las metas que, en consonancia con dicha Agenda, considere más pertinentes; incorporando estas metas a sus estrategias y políticas nacionales, puesto que, como sostiene la OIT (2015), “[l]a adopción de la Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrece una buena oportunidad para guiar la acción y políticas a nivel nacional e internacional” (p.29).

El Gobierno de España se ha implicado en la elaboración de la Agenda 2030 a través del trabajo de expertos, académicos y representantes tanto de la Administración General del Estado como de las Comunidades Autónomas. La posición española ante esta Agenda fue fruto de dos consultas nacionales, celebradas en el Instituto Cervantes en el año 2013 y en el Congreso de los Diputados en 2014. Este compromiso con el desarrollo sostenible fue expresado por el Rey Felipe VI durante su intervención en la Cumbre de Naciones Unidas para la Adopción de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (<http://goo.gl/wycYgs>).

La Agenda 2030 se configura bajo dos objetivos centrales, a saber: la erradicación de la pobreza y la disminución de las desigualdades. De igual modo, también se ocupa de aspectos económicos y laborales.

La justificación de la relevancia del trabajo decente para lograr un desarrollo sostenible está corroborada por la presencia de este concepto en los objetivos establecidos tanto en la Declaración de Milenio del año 2000, como en la Agenda 2030.

En la primera, en los ODM, se encuentra presente a través de la meta 1.b) “Alcanzar empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluyendo las mujeres y los jóvenes” (Naciones Unidas, 2015a, p.17).

En relación con la Agenda 2030, el trabajo decente se hace patente concretamente en el Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2015b, p.16).

El hecho de que el trabajo decente sea uno de los ODS que comprende esta Agenda y que se vaya a trabajar en los próximos años para que éste sea la base de las relaciones laborales, pone de manifiesto su importancia, pues “el Trabajo Decente no es sólo un objetivo, es un motor del desarrollo sostenible” (OIT, s.f., p.2).

El trabajo decente favorece la consecución de un crecimiento económico sostenible y éste, a su vez, incrementa los medios para crear más empleos decentes. Como apunta la OIT (s.f.) los países en desarrollo fueron los que, desde el año 2000, más invirtieron en empleos de calidad; y se pudo constatar que, a partir de 2007, estos fueron los países con un mayor crecimiento y una disminución en las desigualdades en los ingresos.

Invertir en trabajo decente es una cuestión esencial y muy sencilla, pero que no se ha tenido en cuenta a la hora de determinar las políticas internacionales.

Este octavo Objetivo de la Agenda 2030 es de suma importancia, pues alrededor de 780 millones de personas trabajadoras viven con 2 dólares al día. En muchos casos, el tener empleo no significa que estas personas no se encuentren en situación de pobreza.

Asimismo, se estima que para 2030 se deben crear más de 600 millones de empleos nuevos (en torno a 40 millones por año) para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial que está en edad de trabajar.

Por tanto, la Agenda 2030 pretende alcanzar, con la ayuda del Objetivo 8 y de sus respectivas metas (indicadas en el Anexo I), un desarrollo económico sostenible, definiendo las políticas necesarias para acabar con el trabajo forzoso e infantil y promoviendo la creación de trabajos decentes.

En definitiva, si la creación de empleo fuera el centro de las políticas económicas, supondría un incremento de las posibilidades de trabajo decente y, al mismo tiempo, mejoraría la calidad del crecimiento económico, que repercutiría igualmente en la reducción de la pobreza.

1.5.2 Pacto Mundial para el Empleo

El daño que el empleo ha sufrido como consecuencia de la crisis económica mundial ha afectado a la sociedad en general, incrementando los niveles de pobreza, de desempleo y acrecentando la desigualdad. Por ello, la CIT junto con los delegados de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los estados miembros de la OIT, acordaron en 2009 la adopción del “Pacto Mundial para el Empleo”, con el objetivo de hacer frente a las consecuencias tanto sociales como laborales de la crisis económica, mediante una serie de medidas políticas orientadas a fomentar la recuperación con oportunidades de trabajo decente.

En este pacto se insta a lograr la recuperación económica, situando el trabajo decente y la protección social como elementos necesarios en la formulación de políticas de empleo para luchar contra la crisis económica.

El Pacto Mundial para el Empleo se fundamenta en el Programa de Trabajo Decente de la OIT y determina un conjunto de políticas que sustentan la acción de los gobiernos. Según establece la OIT (2009) éstas pueden dividirse en cuatro grupos:

- En primer lugar, las políticas encaminadas a acelerar la creación de empleos, cuyo objetivo es frenar el desempleo y el aumento de la economía informal.
- En segundo lugar, políticas que definan sistemas de protección social con la finalidad de atender a las personas más vulnerables, para escapar del aumento de la pobreza y de las desigualdades y garantizar el desarrollo económico. Los países que poseen sistemas de protección social sólidos y eficaces disponen de un importante

instrumento en el que apoyarse para conseguir estabilizar la economía; no obstante estos países tal vez necesiten fortalecer estos sistemas de protección.

- Otro grupo de políticas que los gobiernos deben efectuar es el relativo al fomento de las normas internacionales del trabajo, impidiendo que las condiciones laborales vayan en descenso.
- Por último, políticas destinadas a fomentar las vías para el diálogo social, como es la negociación colectiva, para que tanto empleadores como trabajadores concentren sus esfuerzos en una única dirección que garantice una recuperación económica y un desarrollo sostenible.

Hay que destacar que las políticas que se recogen en el Pacto hacen referencia a las cuatro dimensiones que abarca el concepto de trabajo decente (creación de empleo, principios y derechos fundamentales en el trabajo, protección social y diálogo social).

En conclusión, el Pacto Mundial para el Empleo hace referencia al trabajo decente como motor de la recuperación económica, concediéndole prioridad y estableciendo las medidas necesarias para que todos los países lo adopten, con la finalidad de conseguir que éste se haga verdaderamente efectivo.

1.5.3 Cumbres del G20

El concepto del trabajo decente también ha adquirido relevancia en el ámbito del G20.

El G20 (Grupo de los Veinte) es un foro de diálogo entre los países que lo conforman, donde se tratan asuntos económicos con el objetivo de conseguir un crecimiento económico sostenible y estable.

Los líderes del G20 acordaron, para lograr la recuperación económica, emplear las políticas que el Pacto Mundial para el Empleo y el Programa de Trabajo Decente de la OIT recogen, pues consideraron que son herramientas muy valiosas a disposición de los gobiernos para la adopción de las estrategias necesarias de empleo y protección social.

En la Cumbre del G20 celebrada en Pittsburgh en el año 2009 se adoptó el objetivo de restablecer la economía mundial y de conseguir que todas las personas puedan acceder a un trabajo decente (<http://goo.gl/fqnELO>).

La lucha contra el desempleo y el fomento del trabajo decente (principalmente para las personas más perjudicadas por la crisis económica, es decir, los jóvenes y los colectivos más vulnerables) ha sido uno de los compromisos que los líderes del G20 adquirieron en la Cumbre que se celebró en 2011 (<http://goo.gl/ORgscr>).

La Declaración de 2013 de los líderes del G20 recoge igualmente la necesidad de promover el trabajo decente. La siguiente cuestión es una de las medidas que propone para ello: "Improve job quality, including through working conditions, wage bargaining frameworks, national wage-setting systems, and access to social protection" (G20 Leaders' declaration, 2013, p.8) [Mejorar la calidad del empleo, incluyendo las condiciones de trabajo, los marcos de negociación salarial, los sistemas nacionales de fijación de salarios y el acceso a la protección social].

En la Cumbre de 2015, con el objetivo de conseguir una economía sostenible

[] los ministros del Empleo y del Trabajo del G20 adoptaron una declaración, titulada, *Creating quality jobs for all, investing in skills and reducing inequalities to promote inclusive and robust growth > Crear empleos de calidad para todos, invertir en las competencias y reducir las desigualdades para promover un crecimiento sólido e inclusivo*" (<http://goo.gl/BdDXAE>).

Asimismo en dicha Cumbre se acordó respetar los derechos laborales fundamentales y mejorar la calidad de los puestos de trabajo, interviniendo para ello en la calidad de los ingresos, en la seguridad del mercado laboral y en las condiciones en que el trabajo se desempeña.

En definitiva, año tras año los líderes del G20 han adoptado las medidas oportunas para que el trabajo decente sea una realidad.

1.5.4 Iglesia católica y trabajo decente

La promoción del trabajo decente ha sido una cuestión de la que la iglesia católica también se ha encargado.

Juan Pablo II (1981), en la carta encíclica *Laborem Exercens*, ya precisaba que el trabajo no es “sólo un bien «útil» o «para disfrutar», sino un bien «digno», es decir, que corresponde a la dignidad del hombre, un bien que expresa esta dignidad y la aumenta” (p.14) y especificaba que “es también a la vez una fuente de derechos por parte del trabajador” (pág. 25).

Asimismo, establecía que la justicia en las relaciones entre el trabajador y el empresario y en el sistema socio-económico radica en el establecimiento de un salario justo. De igual manera hacía referencia a la necesidad de regular el descanso semanal y abogaba por:

el derecho a la pensión, el seguro de vejez y en caso de accidentes (...), el derecho a ambientes de trabajo y a procesos productivos que no comporten perjuicio a la salud física de los trabajadores y no dañen su integridad moral (...), el derecho a asociarse (p. 32).

En el año 2000, manifestó el deber de la sociedad de velar por la consecución de un objetivo global, el trabajo decente. En su discurso declaró que “la organización del trabajo no siempre respeta la dignidad de la persona humana (...). Es muy necesario constituir en el mundo una coalición en favor del ‘trabajo digno’ ” (Juan Pablo II, 2000, p.1).

Más tarde, Benedicto XVI (2009) defendió igualmente el trabajo decente y proporcionó la siguiente definición:

Pero ¿qué significa la palabra «decente» aplicada al trabajo? Significa un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de su comunidad; un trabajo que, de este modo, haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación (p.43).

Actualmente, el Papa Francisco demanda de forma reiterada la promoción del trabajo decente. Así, en la reunión de mayo de 2014 de Naciones Unidas, apeló por la garantía del trabajo decente en la sociedad (Francisco, 2014a). Igualmente, con motivo de la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2014, éste se dirigió a Guy Ryder (director general de la OIT) y le expresó su reconocimiento por la labor que la OIT realiza protegiendo la dignidad del trabajo, afirmando que “[e]l trabajo, pues, no es meramente una mercancía, sino que posee dignidad y valor propios” (Francisco, 2014b, p.1).

En su discurso de febrero de 2016, en Ciudad Juárez, expuso que tanto a las organizaciones de trabajadores como a las de empresarios “los une la misma responsabilidad: buscar generar espacios de trabajo digno y verdaderamente útil para la sociedad” (<https://goo.gl/BYljKG>).

En España, seis organizaciones católicas (Cáritas, Conferencia Española de Religiosos (CONFER), Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC), Justicia y Paz, Juventud Estudiante Católica y Juventud Obrera Cristiana) han trabajado juntas para desarrollar el proyecto “Iglesia Unida por el Trabajo Decente”. Esta iniciativa, cuya finalidad es la de estimular el trabajo decente, se presentó en mayo de 2015, en cuyo acto de presentación se contó con representantes de las distintas organizaciones católicas y con la asistencia de Joaquín Nieto (director de la Oficina de la OIT en España).

Cáritas, Conferencia Española de Religiosos, Hermandad Obrera de Acción Católica, Justicia y Paz, Juventud Estudiante Católica y Juventud Obrera Cristiana (2015) establecen que, dada la necesidad de alcanzar un trabajo decente, éste debe estar presente en el ámbito político, en el ámbito de las organizaciones empresariales y sindicales y también en el de la iglesia, determinando que “promover y crear un entorno propicio al trabajo decente es esencial para enfrentar los desafíos actuales de creciente injusticia social y desigualdad, reforzando al mismo tiempo la dignidad humana y contribuyendo al bien común” (p.1).

En definitiva la iglesia, de igual modo, trata de llevar el trabajo decente a la sociedad “de forma que permita al hombre y a su familia una vida digna, en la múltiple dimensión social, espiritual, material, cultural” (Galindo, 1996, p.315).

1.5.5 El trabajo decente en los programas electorales del 26 J

Las elecciones generales del 26 de junio de 2016 hacen que los programas políticos sean parte de la actualidad. En ellos también se hace referencia, aunque de forma indirecta, al trabajo decente y a las dimensiones que éste abarca.

Así, en el programa electoral del Partido Popular (2016) se propone: consolidar una cultura del empleo “que ofrezca más y mejores oportunidades de empleo para todos”, establecer “un marco de relaciones laborales equilibrado, que facilite los acuerdos entre empresarios y representantes de los trabajadores” (p.17); implantar un “Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social [en adelante, ITSS] 2016-2020” cuyas actuaciones irán encaminadas a tratar materias como “contratación, siniestralidad laboral, igualdad y no discriminación y formación en el empleo”, reforzando el control de la normativa laboral con el objetivo de que “la actividad inspectora contribuya a mejorar la calidad en el empleo”(p.19); impulsar actuaciones para combatir el desempleo, especialmente el juvenil y el de larga duración, las desigualdades en materia laboral (con la reducción de la brecha salarial como prioridad) y promover las medidas oportunas en relación con la formación, para facilitar así el acceso al mercado laboral en unas condiciones más favorables.

El Partido Socialista Obrero Español (2016) expone en su programa electoral, la necesidad de garantizar los derechos laborales más básicos, como la igualdad para ambos géneros en el acceso y en la promoción en el empleo, utilizando “la negociación colectiva como instrumento de igualdad” (p.185), el derecho a la formación profesional y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo propone “impulsar un modelo de empleo de calidad que partirá de la ejemplaridad de la propia administración” estableciendo que “en todas las licitaciones públicas se exigirá el cumplimiento, cuando menos, del convenio colectivo aplicable” (p.184) y mejorar el sistema de protección por desempleo, facilitando la incorporación de los desempleados al mercado laboral. Plantea también una mejora de la ITSS, pues sostiene que el empleo de calidad deberá estar garantizado por ésta, cuya función será “la tutela de los derechos básicos de los trabajadores: salarios, jornada, descansos, contratación, seguridad y salud laboral, protección de la seguridad social” (p186).

Capítulo 1

Ciudadanos (2016) apuesta “por un empleo estable y de calidad”, a través de “un nuevo contrato estable e indefinido, que proteja a los trabajadores y ayude a acabar con la precariedad laboral”, “un nuevo marco de relaciones laborales consensuado y flexible que reequilibre la negociación colectiva, proteja a los trabajadores y garantice el empleo estable” (p. 3) y mediante una formación y orientación laboral para ayudar a los desempleados a encontrar trabajo. De igual manera, pretende establecer un “Pacto Nacional para la Conciliación Laboral y la Racionalización de los Horarios, para lograr una jornada laboral más compacta y flexible” (p.15) incorporando en los convenios colectivos cláusulas para potenciar la flexibilización de la jornada laboral.

La coalición de Izquierda Unida y Podemos, Unidos Podemos (2016), manifiestan la necesidad de “avanzar en el desarrollo de un nuevo marco laboral que garantice la creación de empleo de calidad” (p.5). Para ello plantean incrementar el salario mínimo interprofesional; reformar la negociación colectiva, garantizando el ejercicio del derecho a huelga; eliminar la discriminación de género y regular las horas extraordinarias “para evitar que se conviertan en un instrumento de distribución irregular de la jornada laboral” (p.6).

Como puede apreciarse, multitud de las medidas que fijan los partidos políticos de cara a las elecciones generales se basan en los pilares del trabajo decente. De manera que todos ellos definen medidas destinadas a la creación de más y mejores empleos, mejorando las oportunidades para acceder a un empleo mediante la regulación de las horas extraordinarias, la flexibilización de la jornada laboral o la garantía de unas condiciones laborales seguras.

En relación con los derechos laborales, los partidos políticos establecen medidas contra la discriminación laboral, destinadas a erradicar las desigualdades laborales incentivando, por ejemplo, la contratación de los colectivos más vulnerables; medidas que garanticen el derecho a la formación, con la finalidad de facilitar a los desempleados el reintegro al mercado laboral, mediante programas de formación para el empleo que permitan adquirir experiencia laboral al mismo tiempo que se adquiere una cualificación; o medidas que refuercen las garantías relativas al ejercicio del derecho de huelga y el establecimiento de horarios laborales más flexibles, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

Del mismo modo, se proponen medidas encaminadas a mejorar la protección social, especialmente en los casos de desempleo y en relación con los permisos por nacimiento o adopción, igualando el permiso por paternidad al permiso por maternidad.

Y, por último, se proponen medidas que fomenten el diálogo social, favoreciendo los acuerdos entre empresarios y representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO 2

INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE

La capacidad para valorar los resultados conseguidos fue uno de los principales retos que se planteaban junto al concepto de trabajo decente. Uno de los primeros métodos para ello, como apunta Lozano (2016), fue el formulado por Guy Standing “en el marco del Programa InFocus sobre Seguridad Socioeconómica de la OIT” mediante “una herramienta experimental, la denominada Encuesta sobre la Seguridad de las Personas” (p. 10), que establecía siete categorías de seguridad en el trabajo, que darían lugar a la realización de una serie de indicadores de trabajo decente.

Los indicadores del trabajo decente que a continuación se analizarán, tienen la finalidad de evaluar de forma objetiva los resultados conseguidos en relación con el logro de los objetivos planteados respecto al trabajo decente.

Como ya he comentado anteriormente, el trabajo decente comprende cuatro áreas: el empleo, los derechos fundamentales, la protección social y el diálogo social. Pues bien, los siguientes medidores están relacionados con estas cuatro áreas; no obstante, estos indicadores miden la situación del trabajo decente de forma aproximada.

2.1 Indicadores relacionados con la faceta del empleo

2.1.1 Oportunidades de empleo

El concepto de trabajo decente supone la posibilidad de acceso a un empleo decente. Estas posibilidades de empleo se pueden calcular en sentido positivo, a través de la tasa de actividad y la tasa de empleo; y en sentido negativo (midiendo la falta de oportunidades para el empleo) mediante la tasa de desempleo.

La tasa de empleo (relación entre la población ocupada y la población en edad de trabajar) varía de forma considerable de un país a otro, como consecuencia de las circunstancias relacionadas, por ejemplo, con el desempleo, la edad de jubilación o la tasa femenina de actividad.

Un medidor complementario a esta tasa de empleo es la tasa de desempleo (relación entre las personas que están desempleadas, es decir que no tienen trabajo y lo buscan de forma activa, y la población en edad de trabajar). Este indicador puede generar una imagen incierta de las oportunidades de empleo, pues en ocasiones los datos proporcionados pueden reflejar fluctuaciones estacionales y cíclicas del trabajo.

Igualmente, en los países en desarrollo este medidor no es tan significativo, pues las tasas de desempleo son muy bajas ya que, como apuntan Bescond, Châtaignier y Mehran (2003), sus habitantes se ven obligados a trabajar para ganarse la vida debido a que no pueden estar mucho tiempo desempleados, sin seguros de desempleo ni ayudas estatales similares. En cambio, en los países con mayor protección social, las personas pueden permitirse estar en situación de desempleo mientras buscan un trabajo que se adecúa a su carrera profesional y a sus competencias laborales, por consiguiente las tasas de desempleo son más elevadas.

Una de las metas planteadas en la Agenda 2030 es el impulso del desarrollo de políticas que propicien la creación de trabajo decente pues, como anteriormente he dicho, se calcula que para 2030 se deben crear más de 600 millones de empleos nuevos.

2.1.2 Remuneración suficiente y jornada laboral

Un de las principales características del trabajo decente es la suficiencia de la remuneración; es decir, que se disponga de un trabajo remunerador, que es un componente de la calidad del trabajo.

Los países industrializados, como establece Ghai (2003), utilizan dos instrumentos para calcular si la remuneración es suficiente:

- El porcentaje de trabajadores con una remuneración inferior a la mitad del salario medio nacional.
- Los datos acerca de la pobreza absoluta: porcentaje de personas que viven con menos de 14,4 dólares al día.

En cuanto a los países en desarrollo, se utiliza el índice de la pobreza absoluta, pero éste está fijado en 2 dólares diarios.

Asimismo, la suficiencia en la remuneración se puede medir de forma indirecta mediante medidores de la jornada laboral. Si las personas tienen la necesidad de trabajar más horas de las establecidas para conseguir un salario suficiente, esto significa que la remuneración del empleo es deficiente. También puede ocurrir que se trabaje un número muy reducido de horas, lo que dará lugar a salarios escasos. Es decir, “[u]na jornada excesiva es a menudo señal de que la remuneración por hora es insuficiente, mientras que una jornada muy breve indica muchas veces que no hay bastantes empleos” (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2003, p.174).

Por tanto, en relación con este aspecto, pueden considerarse dos indicadores: el porcentaje de personas que trabajan más horas de las permitidas (jornada laboral excesiva) y el porcentaje de personas que trabajan menos de una jornada laboral completa pero que estarían dispuestas a trabajar más (tasa de subempleo).

Una de las cuestiones que hay que destacar a la hora de determinar si un empleo es o no remunerador son las distintas formas de trabajo. La OIT (2015) establece que las formas atípicas de empleo (el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial o la contratación a través de agencias de empleo temporal) están peor remuneradas que las formas de trabajo estándar (los trabajos a tiempo completo, indefinidos y bajo la dependencia del empleador).

2.1.3 Condiciones laborales

Las condiciones de trabajo incluyen aspectos como el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el descanso semanal, las vacaciones pagadas, la seguridad y salud en el trabajo, etc.

La seguridad y salud laboral es un elemento sustancial del trabajo decente pues, como apunta Galindo, “el derecho al trabajo lleva anejo el derecho a trabajar en unas condiciones dignas” (p.314).

Como consecuencia de la gran cantidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales que sufren los trabajadores, los estados miembros de la OIT han adoptado un elevado número de convenios y recomendaciones que cuentan con directrices acerca de la seguridad y salud en el trabajo.

En este aspecto, hay que destacar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155) de 1981, que trata de prevenir los accidentes sufridos como consecuencia del desempeño de la actividad profesional, y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (núm. 121) de 1964, que establece la responsabilidad del empleador de asegurar a sus empleados contra los accidentes de trabajo (Anker et al., 2003).

Según los datos de la OIT (2015) anualmente mueren alrededor de 2,3 millones de personas por accidentes laborales o enfermedades profesionales, más de 313 millones sufren accidentes laborales no mortales y se detectan 160 millones de casos de enfermedades profesionales. En otras palabras, cada 15 segundos un trabajador muere en el mundo como consecuencia de un accidente o enfermedad laboral y cada 15 segundos 153 trabajadores tienen un accidente de trabajo.

Concretamente en Segovia, según los datos de siniestralidad registrados en enero y febrero de 2016, se ha comprobado que ésta ha aumentado un 14% con respecto al mismo periodo de 2015. Cada dos horas, en la provincia, un trabajador sufre un accidente laboral; no obstante, en la mayoría de los casos se trata de accidentes leves que no precisan de baja laboral por parte del trabajador (Blanco, 25 de abril de 2016).

En mi opinión, estos datos de siniestralidad evidencian la insuficiente importancia que determinados trabajadores y empleadores otorgan a la prevención de riesgos laborales, a pesar de disponer de una ley desde 1995 que regula tal cuestión, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Naciones Unidas (2015b) ha establecido dentro de sus ODS, una meta para garantizar unas condiciones de trabajo seguras: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores” (p.22).

2.2 Indicadores relacionados con la faceta de los derechos fundamentales

Uno de los pilares más importantes del trabajo decente es el relativo a la garantía de la protección y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo (derechos que son inherentes al trabajador, sin discriminación de ningún tipo). Estos están reconocidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 (que deberá ser respetada por todos los estados miembros, hayan o no ratificado los convenios pertinentes) y son: la erradicación del trabajo forzoso e infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo, la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva (OIT, 1998).

2.2.1 Trabajo inadmisibile

Existen dos tipos de trabajo inadmisibile: el trabajo forzoso y el trabajo infantil. El trabajo forzoso adquiere distintas formas, como son la servidumbre, el trabajo de reclusos y otras formas de esclavitud (salvo que el trabajador manifieste su consentimiento, en cuyo caso no se considerará forzoso). Como señala la OIT (2015) casi 21 millones de personas son víctimas de trabajos forzados, lo que genera anualmente unos beneficios ilegales de 150.000 millones de dólares.

En este aspecto destacan dos convenios de la OIT cuya finalidad es eliminar todo tipo de trabajo forzoso impuesto: el Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29), 1930 y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105), 1957.

La OIT aprobó en junio de 2015 un protocolo sobre trabajo forzoso. Este protocolo es una herramienta que abarca la protección, la prevención y la reparación de las víctimas de todo tipo de trabajo forzoso (OIT, 2015).

En cuanto al trabajo infantil, es aquel trabajo que “priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental” (Guía de

trabajo decente para una globalización con derechos, 2009, p.19). Según datos de la OIT (2015) 168 millones de niños eran sometidos al trabajo infantil en 2012.

El trabajo infantil es un asunto del que lleva ocupándose la OIT desde hace mucho tiempo, aprobándose numerosos convenios al respecto, como son:

- Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5).
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Los dos primeros establecen la edad mínima para trabajar. En el Convenio núm. 182 se insta a adoptar las medidas necesarias para la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil (esclavitud, prostitución, utilización de niños para el tráfico de drogas y todo tipo de trabajos que pongan en peligro su salud, su seguridad y su moralidad).

No existen demasiados indicadores del trabajo forzoso e infantil ya que los datos existentes son escasos y por consiguiente resultan difíciles de valorar. No obstante, como considera el Instituto Internacional de Estudios Laborales [en adelante, IIEL] (2006), en relación con el trabajo infantil se pueden establecer medidores aproximados, como es el porcentaje de niños sin escolarizar o la asistencia escolar.

El trabajo forzoso y el infantil aparecen en los ODS de la Agenda 2030 como una meta a conseguir en los próximos años:

Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas (Naciones Unidas, 2015b, p. 22).

2.2.2 Discriminación laboral

La discriminación en el trabajo consiste en “denegar a una persona la igualdad de trato y de oportunidades” (IIEL, 2006, p.88).

El Convenio de la OIT núm. 111 establece los distintos tipos de discriminación basados “en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” [Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), art.1].

En el ámbito laboral, la discriminación por motivos de género y por motivos de origen son las dos formas de discriminación más habituales.

Para valorar la discriminación laboral basada en el género, Ghai (2003) establece los siguientes indicadores: “las tasas femeninas de actividad y de empleo (con respecto a la población femenina en edad de trabajar); la tasa de desempleo; las diferencias de remuneración (y otras prestaciones); y la presencia femenina en el trabajo cualificado y en puestos directivos”(p.141).

Estos medidores reflejan las disparidades entre ambos sexos y muestran que para las mujeres es más difícil acceder a un trabajo decente. Por ello, Naciones Unidas (2015b) ha fijado para 2030 las siguientes metas:

- “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” (p. 20).
- “Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad” (p.24).

En este sentido destaca el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm.100) de la OIT, relativo a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

EL 22 de febrero se celebra en España el Día de la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres. Cabe señalar que actualmente la brecha salarial entre ambos géneros, en lugar de difuminarse con el paso del tiempo, es la más alta de los últimos seis años; situándose, como apunta Munera (19 de febrero de 2016), en el 24%. Es decir, al año de media las mujeres ganan aproximadamente seis mil euros menos que los hombres.

En relación con la discriminación por origen, se calcula que hay 232 millones de migrantes internacionales en el mundo y el 90% de los casos se trata de personas que buscan un empleo decente. Por lo general, estas personas suelen encontrar trabajos mal remunerados, poco valorados y de poca cualificación. Sin embargo, esto no es consecuencia de la falta de formación de los inmigrantes, pues muchos de ellos se encuentran sobrecualificados (OIT, 2015).

En relación con esta cuestión, Naciones Unidas (2015b) también ha desarrollado, dentro de sus ODS, una meta para paliar la discriminación por motivos de origen: “Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios” (p.22).

2.2.3 Libertad de asociación y sindical

El derecho a la libertad de asociación, recogido en 1948 en la DUDH, permite tanto a trabajadores como a empleadores constituir sus propias organizaciones para salvaguardar sus intereses y entablar las negociaciones oportunas relacionadas con dichos intereses.

Ghai (2003) propone como indicador, para valorar la libertad de asociación, el número de países que han ratificado los siguientes convenios:

- El Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), relativo al derecho de trabajadores y empleadores de constituir organizaciones y de afiliarse en ellas.
- El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en el que se protege el derecho a la libertad sindical.

Otro indicador, en el que también se tienen en cuenta estos convenios de la OIT, es el establecido por diversos criterios de evaluación de la libertad de sindicación, como puede ser el Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales que elabora la CSI.

Asimismo, el IIEL (2006) proporciona como medidor el índice de sindicación, entendido como el porcentaje de trabajadores que forman parte de algún sindicato.

El derecho a la libertad de asociación y sindical, como apunta OIT (2015), se ve especialmente dañado en las formas atípicas de empleo y en determinados sectores donde la sindicación por parte de los trabajadores es más compleja (bien por la falta de una legislación adecuada o por presentarse dificultades prácticas). Igualmente, este derecho está muy limitado para los trabajadores que forman parte de la economía informal, lo que implica la carencia de protección legal y de cobertura sindical.

2.3 Indicadores relacionados con la faceta de la protección social

El trabajo decente tiene como elemento básico el derecho de los trabajadores a la protección social, entendida ésta como un conjunto de medidas adoptadas para atender las necesidades básicas de subsistencia de la sociedad y protegerla frente a imprevistos.

Los niveles y los tipos de protección social son diferentes en cada país; sin embargo, “[l]a mayoría de los países han establecido dispositivos de protección social contra algunas eventualidades como la enfermedad, la vejez, el desempleo y la incapacidad de trabajar” (Anker et al., 2003, p. 181 y 182).

Con el objetivo de garantizar la protección social, la Agenda 2030 insta a varias metas relacionadas con ésta. De este modo, Naciones Unidas (2015b) determina lo siguiente en el ODS 1: “Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos” (p.17) y en el ODS 10 (anteriormente citado): “Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad” (p.24).

Un componente de la protección social es el derecho al acceso a la seguridad social. “La protección social de los trabajadores y el derecho a una Seguridad Social es uno de los pilares que diferencia un empleo precario de un Trabajo Decente” (“Guía de trabajo decente para una globalización con derechos”, 2009, p.35).

Este derecho está consagrado en la Declaración de Filadelfia, donde se reconoce el compromiso por parte de la OIT de “extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa” (OIT, 1944, párr. III).

Igualmente la DUDH establece: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social (...)” (Naciones Unidas, 1948, art. 22).

En este sentido cabe destacar el Convenio de la OIT núm. 102, que recoge las siguientes prestaciones: de asistencia médica, de enfermedad, de desempleo, de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez y prestaciones de sobrevivientes [Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)].

Ghai (2003) establece dos tipos de indicadores para conocer si la seguridad social es suficiente y adecuada:

- El gasto público en seguridad social calculado en porcentaje del PIB, que mide los recursos públicos que se destinan a las prestaciones sociales.
- El grado de cobertura de los trabajadores, basado en el porcentaje de trabajadores que está protegido frente a los diferentes riesgos e imprevistos.

Por otra parte, Anker et al. (2003) recogen otro tipo de medidores como: “gasto público en ayudas monetarias a las personas necesitadas, (...), beneficiarios de ayudas monetarias (...), porcentaje de la población mayor de 65 años que percibe una pensión (...), cobertura del seguro de accidentes de trabajo” (p. 182).

La mayoría de los regímenes de seguridad social protegen a los trabajadores que son asalariados. No obstante, en los países en desarrollo muchos de sus trabajadores forman parte de la economía informal, por lo que una elevada cantidad de ellos no se benefician de los sistemas de seguridad social.

De acuerdo con lo expresado por la OIT (2015), se ha comprobado que cuando se están implantando los sistemas de protección social es más sencillo que comprendan distintas formas de empleo. Por el contrario, cuando estos sistemas ya están establecidos será

conveniente introducir innovaciones y ampliar su cobertura, incluyendo las formas de trabajo atípicas, garantizando así que éstas cuenten también con protección social.

Por tanto, el nivel de protección social es diferente en función de los diferentes tipos de empleo. Ésta sigue siendo exigua para las formas de empleo atípicas (como es el caso de los trabajadores autónomos), cuestión que hay que remediar pues

[l]a protección social es una inversión en un proyecto de sociedad saludable, productiva y equitativa. Estabiliza el nivel de ingresos de la población y la economía, contribuye a la cohesión social y a la paz, permitiendo así que la población pueda resistir mejor a los choques económicos y medioambientales (OIT, 2015, p. 25).

2.4 Indicadores relacionados con la faceta del diálogo social

Otro de los pilares básicos del trabajo decente es el diálogo social que comprende “todo tipo de intercambio de información y negociación entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común”, por medio del cual “se pueden determinar y mejorar las relaciones y las condiciones en el empleo” (IIEL, 2006, p.99).

Éste puede llevarse a cabo de diversas formas, desde un simple intercambio de información, hasta el desarrollo de la negociación colectiva; y realizarse a nivel nacional, regional y en el seno de la empresa.

La OIT, a través de la Declaración de Filadelfia, fija de la siguiente manera el diálogo social como uno de sus principios fundamentales:

la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común (OIT, 1944, párr. I).

El diálogo social se despliega en tres planos distintos: entre los empleadores y los trabajadores (debido a las condiciones de contratación y de trabajo); entre la dirección de una empresa y sus trabajadores (sobre el funcionamiento de ésta) y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas (sobre la política social y económica) (Ghai, 2003).

Entre los principales indicadores del trabajo decente, en el ámbito del diálogo social, destaca la negociación colectiva, que es una vía fundamental para que trabajadores y empleadores logren acuerdos sobre aspectos laborales.

Ghai (2003) se basa en dos indicadores para valorar cuál es la situación del derecho a la negociación colectiva. El primero referido a los índices de ratificación de los convenios núm. 87 y núm. 98 (anteriormente mencionados) y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Los dos primeros determinan las normas y los procedimientos internacionales para la negociación colectiva y el Convenio núm. 154 complementa a estos dos.

El segundo indicador es el relativo al alcance de la negociación colectiva, es decir, el índice de cobertura de los convenios colectivos, entendido como el porcentaje de trabajadores que están protegidos por estos acuerdos.

Otro tipo de indicadores del diálogo social serían:

- La participación de los trabajadores en el funcionamiento y la toma de decisiones de la empresa. En este sentido la OIT ha elaborado la Recomendación sobre la colaboración

Capítulo 2

en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94) y la Recomendación (núm. 113) sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960.

- La participación de los sindicatos y las organizaciones empresariales en la elaboración de las políticas sociales y económicas que afectan al trabajo.

El IIEL (2006) determina que el diálogo social también puede valorarse a través del índice de sindicación y de la cantidad de huelgas y cierres patronales, contemplada esta última como el fracaso del diálogo social.

CAPÍTULO 3

EL TRABAJO DECENTE Y LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

3.1 Llevar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

Las formas de producción y de comercio han cambiado mucho durante los últimos 25 años. Hoy en día las empresas distribuyen sus productos a cualquier lugar del mundo. De igual modo, las empresas han dividido en numerosas tareas la elaboración de sus productos y éstas son realizadas por trabajadores de diferentes zonas geográficas. No es nada extraño encontrarnos con productos cuyas materias primas provienen de Argentina, que son fabricados en Japón, montados en Francia y comercializados en Italia.

La globalización no sólo reporta beneficios para la sociedad y para la economía sino que, como señala Rodgers (2002), también presenta inconvenientes. Por un lado, la globalización establece nuevas posibilidades de progreso, favoreciendo el desarrollo de muchos países, creando nuevas posibilidades y oportunidades y beneficiando a estos, por ejemplo, con la creación de empleo. Pero por otro lado, ha contribuido a que determinados países vean cómo ha incrementado la desigualdad de ingresos, la pobreza, el empleo con escasa protección o la economía informal.

Asimismo, la globalización ha transformado por completo el mundo laboral pues, como apunta Brú (2002), “[l]a mundialización y la rápida evolución de los sistemas de producción generan simultáneamente nuevas oportunidades de empleo y problemas para el empleo” (p. 145). La globalización ha implicado que la subcontratación y la deslocalización que efectúan las empresas multinacionales (en adelante, EMN) se hayan intensificado, lo que fomenta el impulso de las cadenas mundiales de suministro en todo el mundo. Es decir, las cadenas mundiales de suministro “se han convertido en una forma habitual de organización de las inversiones, la producción y el comercio en la economía globalizada” (OIT, 2016, p.1).

Las cadenas de suministro están compuestas por todas las partes y actividades que, de manera directa o indirecta, contribuyen en la elaboración de un producto. Éstas incluyen a proveedores y fabricantes, pero también a transportistas, personas encargadas del almacenaje, distribuidores o vendedores.

Varias son las expresiones que hacen referencia a estas cadenas mundiales de suministro, como por ejemplo, “cadenas de valor mundiales”, “redes mundiales de producción”, “cadenas globales de valor”. Aunque estos términos pueden usarse como sinónimos, cada uno hace referencia, desde ópticas distintas, a las cuestiones de producción y comercio a nivel mundial.

La OIT (2016) define una cadena mundial de suministro como “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintos insumos en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios” (p.1).

Uno de los aspectos más trascendentales que debe analizarse en relación con las cadenas de suministro es el concerniente a la calidad del trabajo que en ellas se desempeña, ya que en muchas de éstas es evidente la carencia del trabajo decente. No obstante, en ocasiones, el problema del trabajo decente se da con anterioridad a su incorporación a las cadenas de valor mundiales; aunque éstas han contribuido a empeorar dicho problema.

La principal vía para dirigir y guiar las actuaciones de las cadenas mundiales de suministro será, como apunta Cairola (2015), a través de un marco de políticas destinadas a fomentar un desarrollo económico y social sostenible en estas redes mundiales de producción, que deberá

tener en consideración los pilares del trabajo decente (creación de empleo, promoción y respeto de los derechos laborales, protección social y diálogo social).

Las EMN son una pieza central de la economía debido a su alcance mundial y al potencial que tienen para crear o destruir millones de puestos de trabajo. Por ello, son una parte fundamental para prevenir esta situación y fomentar el trabajo decente, asumiendo una conducta responsable, en relación con los derechos laborales, en sus actividades en la cadena de suministro.

La sociedad también puede contribuir con el objetivo de implantar el trabajo decente en las cadenas de suministro a través, por ejemplo, de las organizaciones de consumidores o de las organizaciones que defienden los derechos humanos.

Hay que destacar la labor sustancial que tienen las normas internacionales del trabajo a la hora de impulsar este desarrollo económico y social sostenible en las cadenas mundiales de valor y de evitar el déficit del trabajo decente. Entre ellas destaca la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (en adelante, Declaración EMN).

La OIT (2011a) resume esta Declaración como “una guía de buenas prácticas [pactada entre gobiernos, empleadores y trabajadores] que orienta las conductas y las acciones de las empresas” (p.2).

La Declaración EMN fue adoptada por la OIT en 1977 y modificada en el año 2000 y 2006. En ella se establece cómo deben aplicarse los principios incluidos en las normas internacionales del trabajo (convenios y recomendaciones de la OIT). Es decir, se trata de un instrumento mediante el cual se pretende conseguir el objetivo del trabajo decente en los sistemas de producción a nivel global.

Esta Declaración establece las acciones que deberán realizar los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las empresas. Según establece Biondi (2015) abarca varios aspectos:

- Políticas generales: las EMN deben respetar las leyes nacionales e internacionales de los países en los que operan.
- Promoción del empleo: fomentando la igualdad de oportunidades y de trato.
- Seguridad en el empleo: las EMN deberán ofrecer, en la medida de lo posible, empleos estables y determinar formas de protección económica cuando los trabajadores queden desempleados.
- Formación: reconociendo las formas para incidir en el desarrollo de los trabajadores y promover la empleabilidad; los gobiernos se encargarán de impulsar políticas nacionales de formación y orientación laboral.
- Condiciones de trabajo y de vida (relativos a salario y prestaciones, seguridad y salud en el trabajo, edad mínima para trabajar): las empresas deberán establecer unos salarios adecuados y justos, en especial en los países en desarrollo; de igual manera deberán de mantener las mejores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Por otro lado, a los gobiernos les corresponderá el desarrollo de políticas para favorecer que los colectivos más vulnerables se beneficien de las actividades de estas empresas.
- Relaciones laborales: las empresas deberán permitir la negociación colectiva y reconocer el derecho de los trabajadores a expresarse y formular quejas sin sufrir represalias por ello; además, regularmente deberán realizar consultas a los trabajadores sobre temas de interés común.

Estos derechos deben estar garantizados en cada una de las fases de la cadena de suministro.

Otra declaración adoptada por la OIT en 2008, cuyo alcance incumbe a las cadenas de suministro, es la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. En ella, además de admitir los beneficios de la globalización, se reclama, con el fin de conseguir unos mejores resultados, la implementación de las políticas de trabajo decente.

Para alcanzar este progreso económico y social, esta declaración también centra sus esfuerzos a través de los cuatro pilares del trabajo decente y destaca la interdependencia entre ellos, ya que si uno de estos pilares no cuenta con el respaldo suficiente, esto irá en detrimento del progreso del resto de objetivos (<http://goo.gl/dUs3Ij>).

La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa constituye una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, así como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente a nivel de país. Asimismo, refleja una perspectiva productiva que destaca la importancia de las empresas sostenibles para la creación de más empleo y oportunidades de ingresos para todos (OIT, 2008, p.1 y 2).

Así pues, si lo que se pretende es un desarrollo social y económico sostenible será necesario respetar las normas sociales y, por supuesto, las normas laborales.

A este respecto cabe señalar la 105ª reunión de la CIT, que tuvo lugar en Ginebra, del 30 de mayo al 10 de junio de 2016. Uno de los temas a tratar en esta reunión era el relativo al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Como afirma Ortega (2016), el objetivo principal de la Comisión del Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro “era empezar la discusión general que pueda llevar a la concreción de un convenio específico sobre la materia y la creación de un grupo de expertos ad hoc que elabore un documento sobre las CMS [cadenas mundiales de suministro]” (p. 23).

En dicha reunión, como expone Boix (22 de junio de 2016) el grupo sindical (compuesto por representantes del sindicato Comisiones Obreras) planteaba tres puntos concretos:

- que las EMN faciliten a los sindicatos la información de todas las empresas que forman parte de su cadena de suministro (proveedores, empresas subcontratadas, filiales), estableciendo el derecho de los sindicatos a realizar las visitas que estimen oportunas a cualquiera de sus centros de trabajo;
- que la OIT reclame a la Organización Mundial del Comercio que se respete el trabajo decente en la fabricación de productos que son objeto de comercio mundial;
- que la OIT constituya una Comisión Tripartita de Expertos que elabore un nuevo Convenio de la OIT que garantice el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

No obstante, a pesar de que los tres grupos (gubernamental, patronal y sindical) asumieron que existen gravísimos problemas de violación de los derechos fundamentales del trabajo de manera general (...), la discusión obvió el objetivo final de un Convenio específico sobre las cadenas mundiales de suministro y se centró en la de una inmediata creación de una Comisión Tripartita de Expertos (Ortega, 2016, p.25).

Sin embargo, no se concretó cuando debe constituirse este grupo de expertos, por lo que la creación de esta Comisión se puede dilatar en el tiempo, pues no se fijó ningún plazo para ello.

Por tanto, y como consecuencia de la posición que ocupan actualmente las cadenas mundiales de suministro en la economía globalizada, las empresas tienen la importante función de promover el trabajo decente en los niveles de la empresa, nacional, regional y mundial (OIT, 2016).

Como he comentado antes, y según lo afirmado por Azarhoushang, Bramucci, Herr y Ruoff (2015), los avances en el terreno de la tecnología de la información y de la comunicación (TIC) y la reducción de costes permitió a las empresas multinacionales alterar su proceso de producción y fragmentarlo en diferentes fases, e incluso externalizar y subcontratar las actividades en otros países. La subcontratación incorpora la utilización de pequeñas empresas, negocios informales e incluso trabajadores a domicilio. En algunos casos, la EMN no conoce la existencia de estos, por lo que quedan fuera de sus vías reguladoras de las condiciones laborales.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y las microempresas también forman parte de estas cadenas de valor mundiales. Además, “suele ser en estas empresas donde se registran los mayores déficits de trabajo decente” (OIT, 2016, p.8).

No obstante, uno de los mayores problemas que existe para potenciar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro es que, en muchas ocasiones, la EMN no es el empleador legal de los trabajadores de las empresas subcontratadas, por lo que no tiene ninguna responsabilidad sobre las condiciones de trabajo que se dan en éstas.

A modo ejemplo, Brown (2015) afirma que la empresa Nike tiene 744 fábricas, con un total de un millón de trabajadores, en 43 países distintos; o Walt Disney Company, como vendedora de juguetes, tiene varios millones de trabajadores en 5.500 fábricas repartidas por 70 países. Lo relevante de estos datos es que ninguno de los trabajadores de las fábricas que forman parte de la cadena de suministro integra la plantilla propia de estas dos empresas, sino que son empleados de proveedores, de empresas subcontratadas, etc.

Como Isidor Boix afirmó, aproximadamente la mitad de los trabajadores del mundo están en las cadenas de producción de las multinacionales; pero estar en estas cadenas no significa ser parte de la plantilla de las multinacionales. Sólo el 3% de esos trabajadores forman parte de la plantilla propia de las empresas, el resto son trabajadores contratados (Boix, comunicación personal, 10 de mayo, 2016).

Las condiciones de trabajo que se dan en estas cadenas de suministro son, por lo general, ilegales y muy deficientes, existiendo largas jornadas de trabajo, bajos salarios (en muchas ocasiones por debajo de un salario digno), condiciones de trabajo inseguras y poco saludables, trabajo infantil, vulneración de los derechos de los trabajadores, etc.

Como respuesta a la internacionalización de los negocios y con el fin de que las empresas respeten los derechos de los trabajadores y fomenten el trabajo decente, se establecen los acuerdos marco internacionales.

3.2 Acuerdos Marco Internacionales (AMI)

Los acuerdos marco internacionales (en adelante, AMI), también conocidos como acuerdos marco globales, son “un instrumento para regular las cadenas de suministro mediante las relaciones laborales” (Cairola, 2015, p.15).

No existe un concepto concreto de lo que son los AMI, por lo que las definiciones que pueden encontrarse son variadas. Estos pueden ser entendidos como las

propuestas promovidas por los sindicatos con el objeto de mejorar el desempeño de las empresas multinacionales (EMN) en los ámbitos social y laboral en el contexto de la globalización. Su propósito es garantizar que las normas internacionales del trabajo se apliquen de manera uniforme en todos los países y sitios donde operan las EMN. (“Cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente estipuladas en los acuerdos marco internacionales”, s.f., p.11).

Hadwiger (2015) considera que los AMI son acuerdos entre EMN y Federaciones Sindicales Internacionales (en adelante, FSI) en los que “las corporaciones se comprometen a respetar los derechos de los trabajadores y promover el trabajo decente globalmente entre sus filiales y a lo largo de toda su cadena de suministro global” (p.84).

Por consiguiente, de las anteriores definiciones se extraen las siguientes notas características de los AMI:

- Son acuerdos negociados, donde la figura de la empresa y la participación de sindicatos internacionales es indispensable.
- Tienen un alcance mundial.
- Garantizan la protección de los derechos de los trabajadores a lo largo de las cadenas mundiales de suministro.
- Hacen referencia al trabajo decente, aunque no sea de forma explícita.

Estos acuerdos internacionales son una vía para el diálogo social a nivel mundial. Pero este diálogo con alcance universal conlleva una serie de dificultades, puesto que ni las empresas ni los sindicatos están legalmente obligados a llevar a cabo este tipo de negociaciones internacionales. Incluso, en ocasiones, la razón que mueve a las empresas a firmar estos acuerdos está relacionada con su imagen pública, ya que los AMI son beneficiosos para la reputación de las empresas.

En cuanto a la adopción de AMI, hasta el año 2000 fue modesta; en el periodo entre 1988 y 2000, se firmaron 8 acuerdos. A partir del año 2000, se registró un aumento significativo en la firma de estos; entre el año 2000 y 2009, 64 fueron los AMI que empresas y FSI adoptaron. No obstante, esta evolución se ha reducido a partir de 2007; destacando que en el primer semestre de 2009 sólo se habían firmado 2 acuerdos.

En los años 90, como apuntan Platzer y Rüb (2014), el objetivo que se perseguía era el de alcanzar el mayor número posible de acuerdos (para aumentar así la presión que las FSI podían ejercer). Pero esto cambió y dejó de tenerse en cuenta la cantidad de acuerdos firmados, para pasar a considerar una visión cualitativa, relacionada con los temas que los AMI pueden abarcar. Es decir, además de una evolución cuantitativa se dio una evolución cualitativa, en lo referente a la incorporación de principios y normas internacionales en estos acuerdos; por ejemplo, cada vez más acuerdos hacen referencia a la Declaración EMN (Hadwiger, 2015).

Por lo general, el contenido de un AMI se fundamenta en dos categorías: la primera de ellas referente a los principios y derechos laborales de los trabajadores (como puede ser el derecho a la negociación colectiva o la libertad sindical) y a las condiciones laborales de los trabajadores; y la otra categoría relacionada con otras condiciones laborales (tales como, la estabilidad en el empleo o la formación). No obstante, existen muchos acuerdos que incluyen también otros temas, como son los relativos al desarrollo sostenible.

Siguiendo a Hadwiger (2015), se puede afirmar que los AMI hacen alusión a las cadenas mundiales de suministro de cuatro formas diferentes:

- Ninguna referencia a la cadena de suministro: en el texto del acuerdo no se hace mención a las condiciones de trabajo, ni de proveedores, ni de subcontratistas de la empresa multinacional.
- Referencias que incluyen únicamente el deber de informar y alentar a proveedores y subcontratistas: los acuerdos incluyen el deber de la empresa de informar y persuadir a estos para que se adhieran al AMI.
- Referencias relativas a la potencial rescisión de la relación contractual: las empresas que establecen esta condición están dispuestas a terminar las relaciones laborales con aquellos proveedores que no respeten las normas establecidas en los AMI. Aunque antes de llegar a esta solución se efectúan las advertencias, y en su caso, sanciones oportunas.

- Referencia a la cadena de suministro completa: estos AMI tienen en cuenta a los proveedores y subcontratistas de las empresas que son proveedoras o subcontratistas directas de la EMN. Es decir, el acuerdo afecta a todos los trabajadores de la cadena de suministro, ya sean empleados directos de la empresa multinacional, o empleados de los proveedores.

Los AMI deberían aplicarse a todos los trabajadores que configuran la cadena mundial de suministro (sean o no trabajadores directos de la empresa multinacional); pero esto no siempre es así. En ocasiones se establece que sólo ciertas cuestiones del acuerdo (por ejemplo, las relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores) o determinados convenios de la OIT se apliquen a proveedores y subcontratistas. Únicamente una pequeña parte de los acuerdos adoptados, generalmente los AMI más recientes, aplican el acuerdo a la totalidad de la cadena de suministro.

Una vez adoptado el acuerdo, deberá realizarse un seguimiento para supervisar su correcto cumplimiento. Existen diversas formas para evaluar la aplicación de los AMI. Generalmente todos los acuerdos establecen reuniones periódicas entre las FSI y la dirección de la EMN. En algunos acuerdos la empresa asume la responsabilidad de adoptar medidas adicionales de seguimiento para realizar un control y asegurar que efectivamente su aplicación está llevándose a cabo a lo largo de toda la cadena de suministro. Otros acuerdos incluyen la posibilidad de efectuar visitas a las empresas filiales de la multinacional o realizar programas de formación para estas empresas filiales.

Muy pocos acuerdos incorporan la cláusula de divulgación de información de proveedores, mediante la cual las EMN facilitan a los sindicatos la información relativa a las empresas que operan en la cadena de suministro. La finalidad de esta cláusula es que los sindicatos puedan comprobar la adhesión al acuerdo de todas las empresas que conforman la cadena mundial de suministro.

3.3 Acuerdo Marco Internacional de INDITEX

Inditex (empresa multinacional española primera distribuidora mundial de ropa) cuenta con más de un millón y medio de trabajadores, más de 1.600 proveedores directos y su cadena de suministro está formada por más de 5.300 fábricas en 50 países distintos.

Inditex y la federación sindical internacional Textile Garments and Leather Workers' Federation (ITGLWF), integrada desde 2012 en IndustriALL Global Union, firmaron en 2007 un acuerdo marco internacional (<http://goo.gl/KWugDS>).

Este acuerdo, uno de los AMI más complejos, fue de los primeros en abarcar toda la cadena de suministro de una empresa. En él destaca su ámbito de aplicación, pues Inditex, como ya he dicho, se compromete a llevar el contenido íntegro de este acuerdo a cada uno de los trabajadores que componen la red mundial de producción (tanto a sus empleados directos, como a los empleados de sus fabricantes externos o proveedores).

Asimismo, Inditex adquiere el cometido de llevar a cabo programas de formación sobre temas laborales, con la finalidad de mejorar la implementación del AMI a lo largo de toda la cadena de valor mundial.

En relación con la cláusula de divulgación de la información, Inditex acuerda poner a disposición de IndustriALL toda la información necesaria sobre sus proveedores, con el objetivo de fortalecer el sistema de control de la aplicación del acuerdo.

Con respecto a la posibilidad de efectuar visitas a las empresas filiales de la multinacional, cabe destacar el imprevisto que tuvo lugar en 2016 en una de las visitas realizadas por la FSI IndustriALL y los sindicatos locales a una de las fábricas proveedoras de Inditex en Marruecos. Como apunta Boix (26 de abril de 2016), la empresa se negó a autorizar la visita de los sindicatos marroquí, permitiendo únicamente la entrada a los responsables de IndustriALL. La negativa por parte de la empresa a que estos sindicatos participaran en la visita se trata de una vulneración del derecho establecido en el AMI a la intervención y participación de los sindicatos locales en las visitas efectuadas a las empresas filiales; y por consiguiente, supone un incumplimiento del acuerdo marco. Posteriormente, tras la intervención de Inditex en el incidente, la empresa rectificó su conducta, admitiendo en una próxima visita la presencia de los sindicatos locales.

De forma adicional, en el Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores (que establece el patrón de comportamiento que fabricantes y proveedores deben respetar en la realización de su actividad) se disponen unas normas básicas, como son: la prohibición de trabajo forzoso, de trabajo infantil, de discriminación, el respeto a la negociación colectiva y a la libertad de sindicación, garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, la duración de la jornada laboral o el pago de un salario justo.

El pasado 25 de abril se firmó un nuevo acuerdo entre Inditex y la FSI IndustriALL, con el objeto de “concretar instrumentos para la acción sindical en los países en los que se extiende su cadena de producción” (Boix, 29 de abril de 2016).

Concluyendo, los AMI tratan de

eliminar el desfase que existe entre el funcionamiento de las multinacionales a nivel mundial y las reglamentaciones establecidas a nivel nacional en materia laboral y social. Los AMI, al igual que otras iniciativas, son herramientas que disminuyen progresivamente estas desigualdades (“Cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente estipuladas en los acuerdos marco internacionales”, s.f., p.11).

No obstante, y como apunta Hadwiger (2015), los AMI pueden contribuir a que se tenga más en cuenta las condiciones laborales de proveedores y subcontratistas de una empresa multinacional.

CONCLUSIONES

Conclusiones

En las próximas líneas expondré las conclusiones más relevantes que derivan del estudio realizado sobre el trabajo decente.

Como he comentado con anterioridad el trabajo es un aspecto trascendental para las personas, por eso es necesario establecer unas condiciones mínimas que dignifiquen todo tipo de empleo. De esto se encarga el trabajo decente, de establecer una línea por debajo de la cual no sería lícito desempeñar ningún tipo de trabajo.

Hay que destacar que, cuando Juan Somavia acuñó este concepto, no utilizó el término “empleo”, sino “trabajo”. Esto pudo ser consecuencia del alcance más amplio que este último concepto posee.

El trabajo abarca tanto las formas típicas de empleo, como es el trabajo asalariado, como las atípicas: el trabajo temporal, la subcontratación, el autoempleo, incluso los empleos desarrollados en la economía informal. Es decir, el trabajo decente fija un umbral mínimo para todas las personas que trabajan; ya que, con independencia de donde trabajen (sea en la economía formal o en la informal) o de cómo sea su relación contractual (si son empleados indefinidos, temporales, a tiempo parcial, etc.), todos los trabajadores tienen una serie de derechos laborales que deben ser garantizados y respetados.

Asimismo, se hace patente la universalidad del concepto trabajo decente, ya que también comprende a aquellas personas que, por diversas circunstancias, se encuentran desprovistas de empleo; pues una de las dimensiones del trabajo decente es el derecho a la protección social, que ampara a estas personas frente a imprevistos, mediante el establecimiento de prestaciones por desempleo, jubilación, invalidez, entre otras.

Junto con la universalidad de este concepto destaca la elasticidad en su alcance. El trabajo decente establece un suelo mínimo pero no fija un tope, que vendrá determinado por las peculiaridades propias de cada país. De igual modo, es considerado un objetivo móvil, puesto que cuando mejoran las posibilidades de un país y prospera su desarrollo, simultáneamente el trabajo decente evoluciona.

Los logros alcanzados en relación con el objetivo del trabajo decente son valorados a través de diversos indicadores (algunos de ellos descritos en este trabajo). No obstante, considero que en el momento de juzgar la consecución de este objetivo, no sólo hay que tener en cuenta estos indicadores, sino también aspectos cualitativos. Sería conveniente estudiar el estado del trabajo decente analizando los datos estadísticos derivados de los indicadores, pero a la vez habría que contemplar los aspectos sociales y económicos y considerar otros elementos, por ejemplo, los derechos laborales de cada país.

La globalización ha incidido en el trabajo decente ya que ha intensificado la proliferación de las cadenas mundiales de suministro. Por ello, es necesario que éstas lo potencien, pues con frecuencia las personas que trabajan en ellas lo hacen en unas condiciones deficientes.

Además, la presión de las EMN por producir con los menores costes posibles para obtener así mayores beneficios, hace que éstas mantengan su competitividad reduciendo los costes laborales, lo que supone el establecimiento de bajos salarios y el deterioro en la calidad de las condiciones de empleo y en los derechos de los trabajadores, en definitiva, el menoscabo del trabajo decente.

Para evitar esto, lo más oportuno sería presionar a las empresas para que adquieran conciencia de la existencia de un nivel mínimo por debajo del cual no es admisible la realización de ningún trabajo, modificando su comportamiento y garantizando, en todas sus fases, el cumplimiento de los cuatro pilares básicos en los que se fundamenta el trabajo decente.

Como consecuencia de la posición que las EMN ocupan en la economía y porque cuentan con millones de empleados trabajando para ellas, estas empresas tendrían que adquirir el compromiso de promover, en todas sus cadenas de suministro, el trabajo decente. Si bien es cierto, en muchas ocasiones las EMN no son el empleador directo de las personas que trabajan para ella, por tanto, la responsabilidad de garantizar el trabajo decente es de las empresas subcontratadas.

Con el objetivo de estimular a las EMN para que respeten los derechos laborales, se diseñan los AMI; acuerdos firmados entre éstas y sindicatos mundiales, cuya finalidad es que las empresas adquieran la responsabilidad de garantizar la protección de sus trabajadores (con independencia del lugar donde trabajen) cumpliendo las normas laborales internacionales y respetando los derechos de estos.

Sin embargo, hay que destacar el impacto tan reducido que estos acuerdos tienen sobre los proveedores y subcontratistas de las EMN, ya que en ocasiones estos son desconocidos debido a que las empresas no siempre cumplen con su obligación de proporcionarles la información relativa a la existencia del acuerdo.

En definitiva, el trabajo decente debería ser la aspiración del siglo XXI porque apostar por el trabajo decente no sólo tiene beneficios individuales para cada trabajador, sino también para el conjunto de la sociedad. El trabajo decente ocasiona un aumento en la calidad de vida de las familias y en el nivel de sus ingresos, que repercuten en el desarrollo del crecimiento económico, reportando así grandes beneficios para la sociedad.

Es necesario que el trabajo decente se convierta en una aspiración universal, debiendo ser considerado un elemento primordial en el establecimiento de políticas tanto nacionales como internacionales.

Para que el concepto de trabajo decente sea íntegramente respetado sería necesario dotarle de fuerza jurídica, puesto que como establece Lozano (2016) "sólo aquellas conductas que aparezcan descritas en una norma legal vinculante podrán ser exigidas jurídicamente" (p.13).

Aunque este concepto está respaldado por las normas internacionales del trabajo de la OIT, su validez y eficacia no pueden extenderse de manera general a toda la sociedad, pues estas normas sólo vinculan a aquellos estados que las hayan ratificado de forma expresa y esta ratificación es una acción voluntaria de cada estado miembro.

En definitiva, el trabajo decente deberá ser la aspiración del siglo XXI ya que para lograr un desarrollo económico sostenible los gobiernos deben garantizar el trabajo decente para toda la sociedad y establecer unas condiciones mínimas, para que todas las personas tenga la oportunidad de acceder a empleos de calidad y con un salario justo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J.A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, 122 (2), 161-195. Recuperado de http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos.pdf
- Azarhoushang, B., Bramucci, A., Herr, H. y Ruoff, B. (2015). Cadenas de valor, subdesarrollo y estrategia sindical. *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), 171-195. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf
- Baeza, R., Rocha, F., y Llopis, E. (2011). *El trabajo decente en España*. (Informe núm. 41). Recuperado de <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe41.pdf>
- Benedicto XVI. (2009). *Caritas in veritate: carta encíclica del Sumo Pontífice Benedicto XVI sobre el desarrollo humano integral en la caridad y en la verdad*. Recuperado de <http://goo.gl/Sf5dkw>
- Bescond, D., Châtaignier, A. y Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del trabajo*, 122 (2), 197-231. Recuperado de http://www.laisumedu.org/DESIN_lbarra/salon/si2/td-02.pdf
- Biondi, A. (2015). Un nuevo impulso para la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), 117-129. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf
- Blanco Elipe, C. (25 de abril de 2016). Repunta la siniestralidad: un accidente laboral cada dos horas en Segovia. *El Norte de Castilla*. Recuperado de <http://www.elnortedecastilla.es/segovia/201604/25/repunta-sinestralidad-laboral-accidente-20160425134802.html>
- Boix, I. (26 de abril de 2016). Marruecos - 2016 - Casablanca. Nueva aproximación sindical a la industria de la confección. [Mensaje de Blog]. Recuperado de <http://iboix.blogspot.com.es/2016/04/marruecos-2016-casablanca-nueva.html>
- . (29 de abril de 2016). Nuevo Acuerdo de IndustriALL Global Union con INDITEX para potenciar la acción sindical en la cadena de producción de las marcas de ésta [Mensaje de Blog]. Recuperado de <http://iboix.blogspot.com.es/2016/04/nuevo-acuerdo-de-industriall-global.html>
- . (22 de junio de 2016). Las cadenas mundiales de suministro en primera línea de fuego, o casi. La OIT sigue pensándose. [Mensaje de Blog]. Recuperado de <http://iboix.blogspot.com.es/2016/06/las-cadenas-mundiales-de-suministros-en.html>

- Brown, G., (2015). Protección efectiva de la seguridad y salud de los trabajadores en las cadenas de suministro globales. *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), 39 -60. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf
- Brú Bautista, E. (2002). Empresa humanizada: trabajo decente y productividad. *Boletín Cinterfor*, 153, 145-152. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bru1.pdf
- Cairola, E., (2015). Volver a los fundamentos: sindicación, negociación colectiva y promoción de un marco de trabajo decente en las cadenas de suministro globales. *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), 9-15. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf
- Cáritas, Conferencia Española de Religiosos, Hermandad Obrera de Acción Católica, Justicia y Paz, Juventud Estudiante Católica y Juventud Obrera Cristiana. (2015). *Iglesia unida por el trabajo decente*. Recuperado de <http://goo.gl/SqBfiy>
- Ciudadanos. (2016). *350 soluciones para cambiar España a mejor. Programa de Gobierno de Ciudadanos*. Recuperado de <http://www.abc.es/gestordocumental/uploads/nacional/programa-ciudadanos-2016.pdf>
- Cláusulas sobre salud y seguridad laboral y medio ambiente estipuladas en los acuerdos marco internacionales.* (s.f.). Recuperado de https://www.etuc.org/IMG/pdf/Global_Report_version_espagnole_finale.pdf
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Ginebra (42ª reunión CIT, 25 de junio de 1958. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Ginebra (48ª reunión CIT), 9 de julio de 1964. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267
- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), Ginebra (35ª reunión CIT), 28 de junio de 1952. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247
- Egger, P. y Sengenberger, W. (2001). Problemas y políticas del trabajo decente. *Boletín Cinterfor*, 151, 27-68. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/eggseng.pdf
- Ermida Uriarte, O., (2001). Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, 151, 9-26. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/erm.pdf

- [Francisco]. (2014a). *Discurso del Santo Padre Francisco a los participantes en la reunión de la junta de los jefes ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas*. Recuperado de <https://goo.gl/kehIEo>
- . (2014b). *Mensaje del Santo Padre Francisco con motivo de la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Recuperado de <https://goo.gl/vkST5u>
- G20 *Leaders' declaration*. (2013). Recuperado de http://obela.org/system/files/Saint_Petersburg_Declaration_ENG.pdf#overlay-context=
- Galindo, A. (1996). Ética del trabajo y del salario justo. En *Moral socioeconómica* (p. 285-342). Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos. Recuperado de <http://www.mercaba.org/Libros/galindo,%20angel%20-%20moral%20socioeconomica.pdf>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del trabajo*, 122 (2), 125-160. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf
- Guía de trabajo decente para una globalización con derechos*. (2009). Recuperado de <http://www.iscod.org/Publicaciones/Guia%20de%20trabajo%20decente%20para%20una%20globalizaci%C3%B3n%20con%20derechos.pdf>
- Hadwiger, F. (2015). Acuerdos marco internacionales. ¿Llevar el trabajo decente a las cadenas de suministro global?. *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*, 7 (1-2), 83-104. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf
- Instituto Internacional de Estudios Laborales. (2006). *Material Pedagógico sobre el Trabajo Decente*. Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/matped.pdf>
- Juan Pablo II. (1981). *Laborem Exercens: carta encíclica del Sumo Pontífice Juan Pablo II sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la Rerum Novarum*. Recuperado de: http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.pdf
- . (2000). *Discurso del Santo Padre Juan Pablo II con ocasión del jubileo de los trabajadores*. Recuperado de <https://goo.gl/hyqU0I>
- Lozano Lares, F. (mayo, 2016). *La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente*. [En prensa]. Ponencia presentada en el I Workshop Internacional de Trabajo Decente. Málaga, España.
- Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (2009), universidad de Valladolid, Memoria formalizada reducida de la Universidad de Valladolid para la verificación de las titulaciones oficiales. Recuperado de http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/_documentos/relacioneslaboralessg_competencias.pdf

- Munera, I. (19 de febrero de 2016). La brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en el 24%, la más alta de los últimos seis años. *El Mundo*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/economia/2016/02/19/56c7021a46163f7f788b45d7.html>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- . (1955). *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*. Documento A/CONF.166/9. Copenhague. Recuperado de <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/cumbredessocial1995.pdf>
- . (1966). *Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- . (2005). *Documento Final de la Cumbre Mundial 2005*. Documento A/RES/60/1, resolución aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrcouncil/docs/gaA.RES.60.1_Sp.pdf
- . (2006). *Proyecto de Declaración Ministerial de la serie de sesiones de alto nivel presentado por el presidente del Consejo, Excmo. Sr. Ali Hachani (Túnez), sobre la base de consultas oficiosas*. Documento E/2006/L.8. Recuperado de <http://www.cinu.org.mx/prensa/especiales/2006/ecosocaltonivel/declaracionministerial.pdf>
- . (2015a). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. (Informe de 2015). Recuperado de http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf
- . (2015b). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Documento A/RES/70/1. Recuperado de <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>
- OIT. (1919). *Constitución de la OIT*. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1
- . (1944). *Declaración de Filadelfia*. Recuperado de <http://civilisac.org/civilisweb/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT-1.pdf>
- . (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Recuperado de <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>
- . (1999). *Trabajo decente*. Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de <http://goo.gl/oBPPKx>.
- . (2001a). *Formación para el trabajo decente*. Recuperado de http://www.oei.es/etp/formacion_trabajo_decente.pdf

- (2001b). *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del Director General para la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-ia.htm>
 - (2005). *Los Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*. Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_638_span.pdf
 - (2008). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf
 - (2009). *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf
 - (2010). *El papel de los Programas de Trabajo Decente por País en la Estrategia de Cooperación Técnica reforzada*. Documento GB.307/ TC/ 1, presentado en la 307ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123437.pdf
 - (2011a). *La Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales: ¿En qué beneficia a los trabajadores?*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_153938.pdf
 - (2011b). *Programas de Trabajo Decente por País de la OIT*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/dwcp/download/guiav3.pdf>
 - (2015). *Estado del Trabajo Decente en el Mundo*. Recuperado de http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe_OIT_Trabajo_Decente_en_el_Mundo.pdf
 - (2016). *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf
 - (s.f.). *Trabajo decente y la Agenda 2030 de desarrollo sostenible*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- Ortega, A. (2016). *Informe de la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT): Construir un futuro con trabajo decente*. Recuperado de --001a114102982ac39e0535e1bb6a
- Partido Popular. (2016). *Programa electoral para las elecciones generales de 2016*. Recuperado de http://www.ahoramasquenunca.es/descargas/PROGRAMA_ELECTORAL_PP_2016.PDF
- Partido Socialista Obrero Español. (2016). *Programa electoral. Elecciones generales 2016*. Recuperado de <http://www.psoe.es/media-content/2016/05/PSOE-Programa-Electoral-2016.pdf>

Platzer, H.W. y Rüb, S. (2014). *Los Acuerdos Marco Internacionales. ¿Un instrumento para imponer los Derechos Humanos Sociales?*. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/iez/10534.pdf>

Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo Fin de Grado (2013), Resolución del 11 de abril de 2013, del Rector de la Universidad de Valladolid, por la que se acuerda la publicación del Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado. Recuperado de <http://www.eco.uva.es/tfg/res/tfg-normativa-uva-2013.pdf>

Rodgers, G., (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global. *Boletín Cinterfor*, 153, 9-28. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf

Unidos Podemos. (2016). *Elecciones 26J. 50 pasos para gobernar juntos*. Recuperado de http://www.izquierda-unida.es/sites/default/files/doc/50_Pasos_Para_Gobernar_Juntos_0.pdf

ANEXO I

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo.
- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
- Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.
- Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todos.
- Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos.
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
 - 8.1 Mantener el crecimiento económico per capita de conformidad con las circunstancias nacionales y, en particular, un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados.
 - 8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.
 - 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
 - 8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.
 - 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
 - 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

- 8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
 - 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
 - 8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
 - 8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.
 - 8.a Aumentar el apoyo a la iniciativa de ayuda para el comercio en los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, incluso mediante el Marco Integrado Mejorado para la Asistencia Técnica a los Países Menos Adelantados en Materia de Comercio.
 - 8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo (Naciones Unidas, 2015, p.22 y 23).
- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.
 - Objetivo 10. Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.
 - Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
 - Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.
 - Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
 - Objetivo 14. Conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.
 - Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.
 - Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.
 - Objetivo 17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.

ANEXO II
Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

- Objetivo 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- Objetivo 2. Lograr la enseñanza primaria universal.
- Objetivo 3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer.
- Objetivo 4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.
- Objetivo 5. Mejorar la salud materna.
- Objetivo 6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades.
- Objetivo 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
- Objetivo 8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

ANEXO III
Relación de convenios de la OIT mencionados a lo largo del trabajo

Nombre del convenio	Núm.	Año
Convenio sobre la edad mínima (industria)	5	1919
Convenio sobre el trabajo forzoso	29	1930
Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación	87	1948
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva	98	1949
Convenio sobre igualdad de remuneración	100	1951
Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)	102	1952
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso	105	1957
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	111	1958
Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	121	1964
Convenio sobre la política del empleo	122	1964
Convenio sobre la edad mínima	138	1973
Convenio sobre la negociación colectiva	154	1981
Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	155	1981
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil	182	1999

