



---

**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 EN LAS CADENAS MUNDIALES DE  
SUMINISTRO**

Presentado por Don. Javier Zamarro San Deogracias

Segovia, 1 de marzo de 2018



## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>1</b>
--	----------

### **CAPÍTULO 1**

#### **LA GLOBALIZACIÓN Y LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO**

<b>1.1 El fenómeno de la globalización.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Las CMS.....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 El concepto de trabajo decente.....</b>	<b>6</b>
1.3.1 El trabajo decente en la Agenda para el Desarrollo Sostenible.....	9
1.3.2 Indicadores del trabajo decente.....	10
1.3.2.1 Medición de la posibilidad de empleo.....	10
1.3.2.2 La remuneración en el empleo.....	11
1.3.2.3 Las condiciones de trabajo.....	12
1.3.2.4. La seguridad social.....	13
1.3.2.5 Los derechos fundamentales.....	13

### **CAPÍTULO 2**

#### **LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR TEXTIL Y LAS CMS**

<b>2.1 Inditex y el trabajo decente.....</b>	<b>15</b>
2.1.1 Acuerdo Marco Global entre Industrial e Inditex.....	16
<b>2.2 Mango y el trabajo decente.....</b>	<b>17</b>
<b>2.3 El Corte Inglés y el trabajo decente.....</b>	<b>18</b>
<b>2.4 El incumplimiento de trabajo decente por las empresas españolas.....</b>	<b>19</b>

2.4.1 La tragedia del Rhana Plaza.....	19
2.4.2 El trabajo infantil.....	20

### **CAPÍTULO 3**

#### **POLITICAS PROTECCIONISTA APLICABLES EN ESPAÑA**

<b>3.1 La destrucción de puestos de trabajos debido a la deslocalización en España .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 Políticas proteccionista de EEUU aplicables en España.....</b>	<b>23</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>27</b>

### **ANEXO I**

Los 17 objetivos del desarrollo sostenible.

## ABREVIATURAS Y SIGLAS.

CMS.....	Cadenas mundiales de suministro.
UNCTAD.....	Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo.
OIT.....	Organización Internacional del trabajo.
TFG.....	Trabajo de fin de grado.
EEUU.....	Estados Unidos de América.
AMG.....	Acuerdo Marco Global.
UE.....	Unión Europea.
AEC.....	Asociación Española para la Calidad.
OCDE.....	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
ITGLWF.....	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero.
RSC.....	Departamento de Responsabilidad Social.
OCU.....	Organización de Consumidores y Usuarios.
UN.....	Naciones Unidas.
RAE.....	Real Academia Española de la Lengua.



## INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN





## INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

En la sociedad actual el trabajo remunerado ocupa un papel fundamental en nuestra vida diaria debido a que un tercio del día lo pasamos en nuestros centros de trabajo. Por ello se hace necesario que el lugar de trabajo sea seguro y con unas condiciones óptimas para nuestro bienestar, garantizando un salario justo y una vigilancia de la seguridad y la salud efectivas. Así mismo, en España, un empleado por ley debería trabajar un máximo de ocho horas diarias, pero en la mayoría de los casos, esta cifra se ve superada. Con el objetivo de garantizar que se cumplan estas condiciones, surge el concepto de trabajo decente.

Las grandes empresas buscan producir de la manera más eficiente posible. Para ello, han trasladado sus fábricas a países en vías de desarrollo en los cuales existen políticas laborales permisivas y cuyas normas no suelen ser aplicadas. En muchos casos se llega a atentar contra los derechos humanos, permitiendo el trabajo infantil y condiciones que rozan la esclavitud. A su vez, esta deslocalización de la producción tiene repercusiones económicas y sociales en los países desarrollados, donde tienen su sede la mayoría de estas empresas, pero donde no desarrollan su producto final. Por citar un ejemplo, el mayor operador textil del mundo, INDITEX, es de capital español y con sede en Arteixo (A Coruña), posee 6.473 trabajadores en nuestro país, (incluyendo a subcontratas), siendo ésta una cifra insignificante frente a los 79.102 trabajadores de sus fábricas en la India (Gereheou, 2016). Este es un desempleo directo, pero también podemos hablar de un desempleo indirecto, ya que al producir en unas peores condiciones y con un coste en RRHH inferior por los bajos salarios, consiguen un producto final que las empresas que sí producen en territorio nacional y que cumplen las normas no son capaces de obtener, perdiendo competitividad y teniendo en muchos casos que prescindir de mano de obra.

Muchos programas de investigación que se emiten por televisión se hacen eco de los desajustes que se producen en las cadenas mundiales de suministro entre el primer y el tercer mundo. De esta manera en el tercer mundo se producen situaciones realmente trágicas, llegándose a producir casos de esclavitud y de explotación de menores. Uno de estos programas me despertó la curiosidad sobre la idea del trabajo decente y de como la propia ropa que llevaba puesta, con un *“made in Bangladesh”* en la etiqueta y el logo de una importante y referente firma americana de ropa deportiva en el torso, podía estar fabricado bajo estas circunstancias tan drásticas. La conclusión a la que llegue es que vivimos en un mundo donde tenemos todo a nuestro acceso y en el que, en mayor o menor medida, podemos elegir qué queremos hacer con nuestro futuro sin ser conscientes de que muchas de las cosas que nos compramos están hechas por unas manos inocentes a las que no se les ha dado opción de poder elegir que quieren llegar a ser.

El objetivo de este trabajo es acercarme un poco más a la manera de funcionar de las CMS, los diferentes empleos que se realizan en ellas y aproximarme al concepto del trabajo decente y sus indicadores. Mi objetivo es realizar una evaluación del concepto del trabajo decente a partir de tres grandes referentes de la industria textil española (Inditex, Mango y El Corte Inglés), indagando en accidentes y escándalos que han manchado su imagen corporativa y que han conllevado al no cumplimiento de este

concepto.

La metodología llevada a cabo para la elaboración de este TFG, ha sido la recopilación de información a partir de diversos documentos (citados en las referencias bibliográficas), tratados de la OIT y artículos periodísticos en línea.

## CAPÍTULO I

# LA GLOBALIZACIÓN Y LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO



## 1.1 EL FENÓMENO DE LA GLOBALIZACIÓN.

Durante las tres últimas décadas, en la economía internacional se ha registrado un intenso proceso de reforma, caracterizado por el avance de la globalización, la intensidad del cambio tecnológico y el surgimiento de competidores nuevos y destacados como China (Rosales, 2009). Guillermo De la Dehesa define la globalización como, «*un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales*» (2000, pág. 165). El propio De la Dehesa, sigue la terminología de «globalización» empleada por Theodore Levitt en su obra “La globalización de los mercados”, de 1983. En este marco, conviene señalar que existen empresas que han abandonado su ciclo nacional para convertirse en verdaderas instituciones económicas globales, con presencia en todo el mundo y con gran influencia en la economía de países muy diferentes entre sí. Podemos considerar que la empresa global es aquella que ha abandonado su identidad nacional y que opera como una entidad sin patria en una escala mundial (Ohmae, citado por De la Dehesa, 2000, pág. 165).

Como resume De la Dehesa:

«La globalización tiene como agentes fundamentales a las grandes empresas multinacionales, tanto financieras como no financieras, que se implantan en la mayor parte de los países, aumentando los flujos comerciales y de capitales entre unos y otros haciendo que los mercados estén cada vez más integrados y globalizados. Estas empresas son capaces de desarrollar la globalización porque una serie de descubrimientos tecnológicos y decisiones políticas les están permitiendo hacerlo» (2000, pág. 165).

Los grandes avances tecnológicos que han tenido lugar en las últimas décadas, junto con la apertura que se ha producido en las economías de países comunistas al capitalismo emergente, han propiciado el auge de esta globalización económica en la que estamos sumergidos. La integración creciente de los mercados, derivada de la globalización, ha traído la desintegración del proceso productivo. Las empresas encuentran beneficioso deslocalizar volúmenes crecientes del proceso productivo en otro lugar (De la Dehesa, 2000, pág. 165).

Las empresas mundiales tienen la capacidad para trasladar parte de su proceso productivo, generalmente actividades intensivas de mano de obra, a otros países que en su mayoría son tercermundistas, para así obtener una reducción en sus costes de recursos humanos y, por lo tanto, en sus costes de producción. El resultado de esto se puede observar en el vasto crecimiento que han experimentado las economías de los países asiáticos donde se ha producido un aumento de la industria muy acelerado gracias al bajo coste de los recursos humanos en países como China, Taiwán o India. Las grandes compañías mundiales han comprobado que sus gastos de fabricación se reducen de manera notable diseñando sus productos en sus países de origen y deslocalizando su proceso de producción a empresas subcontratadas en los países anteriormente citados. Aquí es donde podemos observar la verdadera globalización, donde una empresa matriz diseña un producto en un país de los denominados desarrollados y lo produce en otro lugar a varios miles de kilómetros de distancia. Debido a ello se involucra a varios empresarios que le facilitan los componentes de su

producto y que lo ensamblan. Cualquier actualización que se pueda producir en el producto es compartida de manera rápida y eficaz entre los diferentes eslabones que forman parte del citado proceso productivo gracias a los avances en las tecnologías de la información producidos en las últimas décadas. Podemos decir que:

«La globalización, ampliando los mercados para las empresas, por un lado, y aumentando la competencia, por otro, crea unas enormes oportunidades para el desarrollo de las empresas y de los países donde están ubicadas y unos enormes retos de ajuste y transformación de las mismas para hacer frente a un mercado mucho más competitivo. La internacionalización y multinacionalización de las empresas ayudará a los países donde están originalmente ubicadas y a los países a los que se desplazan aportando inversión, conocimiento y tecnología». (De la Dehesa, 2000, pág.165).

Podemos decir que la globalización tiene efectos positivos como son los grandes avances tecnológicos y sociales que se producen en los países subdesarrollados, pero también, produce efectos asimétricos, siendo así que es perfectamente posible hablar de países que ganan de verdad con el proceso y países que ganan mucho menos de lo que deberían ganar (De Miguel Beriain, 2013, p.127). Hay listas de países señalados por instituciones financieras internacionales como especialmente recomendados para invertir en ellos porque la legislación nacional es débil o inexistente o el control judicial es deficiente y de difícil acceso (Baylos, 2015, p.16). Es cierto que se produce un avance, pero no es comparado con el beneficio y las plusvalías que obtienen las grandes empresas con la explotación tanto de los recursos naturales como humanos de los países en los que se instalan. Por tanto, podemos hablar de un juego de cartas marcadas, en el que las reglas no son iguales para todos y muchos de los jugadores, los países en vías de desarrollo, no tienen otra opción que intentar mantenerse en el juego aceptando una situación absolutamente injusta para ellos (De Miguel Beriain, 2013, p. 128). Podemos decir que es más un beneficio de unas pocas zonas o compañías que del conjunto mundial que sería lo más correcto, produciéndose así ese gran desajuste, cada vez más latente, entre los países del primer mundo y los del denominado tercer mundo.

### **1.2. LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO.**

La Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, definió en el informe IV de la 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, a las cadenas mundiales de suministro, en adelante CMS, 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 (OIT 2016). Es una realidad que gracias a los avances en las tecnologías de la información la economía mundial se articula cada vez más en torno a las CMS. Se calcula que éstas representan entre el 60 y el 80 por ciento del comercio mundial (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, UNCTAD, citado por la OIT, 2016, pág.16). Las CMS vinculan a empresas, trabajadores y gobiernos, a través de sus políticas comerciales, y a consumidores de todo el mundo mediante redes complejas de producción y comercialización que abarcan a varios países.

El crecimiento de las CMS ha ido cobrando fuerza desde los años 70. Este proceso

combina dos fenómenos muy distintos, como bien señala la OIT:

«“Externalización” (‘outsourcing’), es una característica habitual de todas las empresas, que tienen que tomar la decisión de ‘hacer o comprar’ insumos y servicios específicos. Si bien las empresas usualmente deciden si desean producir los bienes y servicios ‘internamente’ o adquirirlos de proveedores externos, la tendencia en los últimos años ha variado hacia la opción de ‘comprar’.»

«“Deslocalización” (‘offshoring’), se refiere a la decisión de trasladar el suministro de bienes y servicios de locales nacionales hacia locales en el extranjero. Estas actividades pueden desarrollarse en locales, íntegra o parcialmente, de propiedad de la empresa matriz, de los proveedores transnacionales, o de los proveedores locales en el país de acogida.» (Gereffi, Bamber & Fernández-Stark, 2016, pág.17)

Existe una empresa que se situaría en la cúspide de una pirámide imaginaria, esta sería la empresa principal, que coordinaría los intercambios comerciales con las otras empresas y establece los parámetros a los que deben ajustarse las demás sociedades pertenecientes a la CMS. Las posibilidades y las pautas de mejora están determinadas en gran medida por las estrategias de las empresas principales, que a menudo tienen su sede en los países desarrollados (OIT, 2016, pág. 6). La empresa transnacional posee la virtud de tener múltiples localizaciones y por tanto posee la capacidad de seleccionar tanto el nivel de determinación de estándares de trabajo vigentes en el lugar que ha sido elegido como sede de la producción, como por ello mismo también el de la aplicación eficaz de dichos estándares, en función del contexto normativo y judicial del país que se trate y su posición relativa en el mismo, buscando la mayor productividad posible (Baylos, 2016, p.16). La expansión de estas grandes empresas a otros países y, por consiguiente, a otros mercados, hizo necesaria la creación de filiales de propiedad absoluta con el objetivo de acceder a los mercados locales de trabajo y de consumo y de exportar sus productos y servicios a los mercados regionales y los de los países desarrollados (OIT, 2016, pág. 6). Esta medida obligó a los gobiernos de los países locales a imponer a las empresas principales la utilización de un mínimo de recursos nacionales. A raíz de esto, muchas economías tercermundistas se vieron beneficiadas y países como China, India o de América Latina, establecieron zonas francas industriales y ofrecieron incentivos especiales para atraer a los inversores extranjeros (OIT, 2016, pág. 6). Con esto consiguieron impulsar su economía debido a que se produjo un incremento de nuevas empresas nacionales que actuaba como abastecimiento para la inversión extranjera. Así China se ha convertido en la fábrica del mundo, siendo actualmente la mayor potencia económica de la tierra.

En este proceso de separación del proceso productivo por parte de las empresas para poder ser competitivas, se puede observar que en la actualidad las tareas relativamente intensivas en trabajo y de baja tecnología, como el montaje, se desarrollan en lugares donde se ofrecen bajos salarios, mientras que las actividades de diseño de mayor valor y las etapas sofisticadas de la fabricación siguen sucediendo en las economías relativamente avanzadas (OIT, 2016, pág. 34).

Podemos observar lo anteriormente expuesto en un ejemplo dado por la propia OIT, en la página 4, del primer capítulo, del informe IV de la 105ª de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se recoge lo siguiente:

“Imagine que está usted en un cine viendo una película de animación muy popular.

Considere ahora el gran número de personas que hicieron posible esa experiencia cinematográfica. La película en sí fue producida por una empresa de los Estados Unidos, que recurrió a subcontratistas de la India y la República de Corea. El maíz con que se prepararon las palomitas que está comiendo fue cosechado por trabajadores en Argentina y procesado en máquinas ensambladas en Italia, con aceite de palma procedente de una plantación de Malasia. El asiento que ocupa fue fabricado en Polonia. El coche en que se trasladó hasta el cine fue montado en España con partes fabricadas en Austria, Francia, Japón, México y Tailandia, y transportado luego desde ese país en un buque de contenedores propiedad de un ciudadano griego y fletado por un transportista de Liberia; dicho buque, construido en un astillero japonés, está propulsado por motores finlandeses. Así, las dos horas que habrá pasado en el cine necesitaron posiblemente el trabajo de miles de personas empleadas en cadenas mundiales de suministro, en decenas de países” (OIT, 2016, pág.4).

Esta interconexión entre países tan eficaz es posible gracias a varios factores que se han desarrollado en las últimas décadas, como el desarrollo de las telecomunicaciones, los servicios financieros y las tecnologías de la información, que han permitido la coordinación en tiempo real y la integración logística de actividades de producción que se encuentran hoy fragmentadas y dispersas en distintas partes del mundo (OIT, 2016, pág.5).

A parte de todas las nuevas tecnologías y los avances en la organización del trabajo, uno de los factores más importantes a tener en cuenta en esta facilidad de comercialización de productos y servicios, son los acuerdos comerciales entre países, que reducen los aranceles y facilitan el intercambio de los bienes y servicios. Primero, en el marco del Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT) y luego en el seno de la Organización Mundial del Comercio (OMC), así como gracias a diversos convenios de intercambio comercial bilaterales y multilaterales. (OIT 2016 pág.5).

### **1.3. CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE.**

A lo largo del tiempo se ha producido un cambio en nuestra concepción respecto del trabajo. Es indiscutible que siempre el tener un trabajo ha sido un aspecto central en las vidas de las personas ya que nos proporciona el dinero necesario para poder vivir y cubrir nuestras necesidades. Sin embargo, si pensamos por ejemplo en el tiempo de nuestros abuelos, se trabajaba simplemente por obtener el salario a fin de mes. A día de hoy, las personas encuentran en el ámbito de trabajo otros alicientes, como poder tener un crecimiento profesional, buscar un puesto de trabajo en el que se sientan reconocidos y, no solo cubrir sus necesidades básicas, sino también las emocionales. En relación a este cambio de perspectiva, el psicólogo Abraham Maslow creó una pirámide conocida como “Pirámide de Maslow” recogida en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943. En ella estableció cinco niveles, aunque aquí nos vamos a centrar tan sólo en los dos primeros. En el primer nivel o base de la pirámide se sitúan las necesidades de vital importancia para la supervivencia del ser humano como respirar, beber agua, el descanso, etc. En el segundo piso se encuentran las necesidades de seguridad, donde Maslow introdujo como parte fundamental para la felicidad y el bienestar humano, la seguridad en el trabajo, además de otro tipo de necesidades, como la seguridad en los recursos y la seguridad en la propiedad privada.



## LA GLOBALIZACIÓN Y LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

En la actualidad, en el mundo capitalista y consumista en el que nos encontramos inmersos, se hace necesario el desempeño de un trabajo remunerado para satisfacer las necesidades citadas (Economipedia, 2016).

Antes de exponer el concepto de trabajo decente como uno solo conviene definir los dos términos que lo componen por separado:

- Trabajo: En el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017 a) se define como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.
- Decente: El Diccionario de la Real Academia Española (2018) lo define como “de buena calidad o en cantidad suficiente”.

El concepto trabajo decente, como uno solo, va más allá, llegando incluso a la dimensión de ser un derecho inherente a la propia condición del ser humano, un derecho fundamental, recogido por La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su Resolución 217A, art. 23, donde se establece:

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. (Naciones Unidas, 1948).

La elección de Juan Somavia como Director General de la OIT en 1999, conllevó a la defensa explícita de los derechos fundamentales en los convenios de la Organización, buscando así establecer un primer, básico y fundamental marco jurídico aplicable a todos los países del mundo:

“De esta manera, la Declaración de la OIT aprobada en la 86a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, enumeraba cinco grupos de derechos relativos a varios convenios internacionales que declaraba aplicables en todos los países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo, con independencia de su ratificación formal o no por parte de los Estados miembros. Éstos, en efecto, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales plasmados en los convenios internacionales sobre 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 del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en

## CAPÍTULO I

materia de empleo y ocupación" (Baylos, 2016, p.20).

En 1948, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, y un año más tarde, en el Convenio N° 98, estableció el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Lanari, 2005, pág. 114). Este conjunto de derechos básicos y universales se convierten en un bloque normativo que se constituye como la regulación universal mínima y necesaria en materia laboral del mercado global (Baylos, 2016, p.20). En referencia a lo citado anteriormente podemos decir que:

“El conjunto internacional de estándares de protección que se consideran como definitorios de lo que debe conceptuarse como regulación del trabajo concordada con la comunidad internacional no son sólo las declaraciones de derechos que han establecido los organismos internacionales y en especial las Naciones Unidas, sino que se encuentran recogidos fundamentalmente en los Convenios de la OIT que constituyen el conjunto más importante de normas internacionales sobre la regulación de las relaciones de trabajo del que se dispone” (Baylos, 2016, p.17).

Gerry Rodgers, director del Departamento de Integración de Políticas de la OIT en el año 2002, va más allá de lo normativo definiendo el trabajo decente como una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se le considera en su totalidad y en relación con el individuo:

“La meta del trabajo decente se expresa de la mejor forma a través de la mirada de la gente común. Se trata de su trabajo y perspectivas de futuro; de sus condiciones de trabajo; del equilibrio entre la vida laboral y la familiar; de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil. Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de posibilitar a las mujeres que escojan y que tomen el control de sus vidas. Se trata de poder expresarse y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. Para muchos, es la principal vía de escape de la pobreza. Para muchos más, se trata de poder realizar aspiraciones personales de su vida cotidiana, y de solidaridad con otros. Y en todas partes, para todas las personas, el trabajo decente trata a cerca de la dignidad humana” (Rodgers, 2002, pág. 13 y 14).

Podemos decir que el término trabajo decente esta en formación, y se han señalado varias nociones diferentes de él, pero desde su origen, tiene una consideración dinámica y se despliega en un proceso que admite diferentes estadios y etapas en cada uno de los grupos de los países emergentes, en vías de desarrollo o los más industrializados, funcionando principalmente como un evaluador cualitativo y cuantitativo del estado de las relaciones laborales en un país determinado, en los grupos de países equiparables y en general sobre la situación del trabajo en el mundo (Baylos, 2016).

### **1.3.1 EL TRABAJO DECENTE EN LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE.**

El 25 de septiembre de 2015 se aprobó, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York por los principales líderes mundiales, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos objetivos están recogidos en el Anexo 1 de este trabajo. Cabe destacar entre ellos el objetivo número 8, el cual se centra en el objetivo de conseguir un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Organización de las Naciones Unidas, 2015). Para lograr este objetivo, se establecieron una serie de puntos que marcaban las directrices a seguir y el plazo en el cual se deberían de realizar dichos puntos. A continuación, están redactadas tal y como se recogen en el informe de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible:

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita 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.

## CAPÍTULO I

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 (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

### **1.3.2 INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE.**

Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es 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 (Somavia, 1999, pág. 4).

Para poder cumplir lo anterior, se han establecido una serie de indicadores que permiten observar si en una zona geográfica concreta se cumplen los parámetros de trabajo decente. Éstos se resumen en: la garantía de un trabajo decente, basada en la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo, las condiciones laborales salubres, los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social (Ghai, 2003, pág. 125). También podemos incluir tanto la Seguridad Social como la seguridad en los ingresos que son elementos esenciales en las economías más desarrolladas, aunque inexistentes en los países tercermundistas. A continuación, se expone la metodología utilizada para evaluar cada uno.

#### **1.3.2.1 MEDICIÓN DE LA POSIBILIDAD DE EMPLEO.**

La cantidad de empleo que se oferta dentro de un país o una región concreta se mide utilizando tres indicadores principalmente: la tasa de actividad (población integrada en la fuerza de trabajo), la tasa de empleo (también llamada tasa de ocupación) y la tasa de desempleo (Ghai, 2003, pág. 128). Estas dos últimas son las que nos darán los resultados más fiables para poder observar como es la accesibilidad a los puestos de trabajo remunerados en una zona concreta.

En primer lugar, la tasa de empleo nos muestra la proporción entre la población ocupada y la población en edad de trabajar (Ghai, 2003, pág. 128). Podemos obtener los datos en conjunto o por rangos de edad y sexo del porcentaje de la población que se dedica a la producción de bienes y servicios estando en edad de trabajar, en el caso de España, entre 16 y 67 años. El principal problema que plantea este indicador es que a partir de una hora seguida trabajando de manera remunerada ya lo considera estar ocupado, y no aporta la misma seguridad a un empleado un trabajo fijo, con un contrato indefinido, que la prolongación de contratos temporales o trabajos a media jornada, ya que la estabilidad en el trabajo es necesaria para la realización personal y garantizar la

formación de un futuro para los trabajadores.

Por otro lado, está la tasa de desempleo, definida “como un indicador complementario de las oportunidades de empleo, o, mejor dicho, de su falta” (Ghai, 2003, pág. 130). Para realizar el cálculo de dicha tasa hace falta conocer los datos de la población desocupada (personas que no trabajan pero que están buscando activamente un empleo) y de la población activa, que son las personas que se han integrado en el mercado de trabajo, es decir, que tienen edad para trabajar y que, además, o bien lo están haciendo de manera remunerada, o están buscando empleo. El coeficiente resultante de dividir el número de desempleados entre la población activa y multiplicarlo por cien nos muestra la tasa de desempleo.

Mediante los anteriores indicadores podemos conocer si la cantidad de trabajo remunerado ofertada en una zona concreta es suficiente o escasa. Si la tasa de desempleo es alta reflejará la falta de empleo y por lo tanto de recursos económicos, pero hay que tener precaución, pues como dice Ghai:

“La tasa de desempleo puede proporcionar una imagen que induzca a un grave error de las oportunidades de trabajo existentes en los países de rentas bajas. Por lo general, las cifras de desempleo son bajas en la mayoría de los países en desarrollo porque sus habitantes no pueden permitirse estar desempleados, a diferencia de lo que sucede en los países ricos” (2003, pág. 130).

Para que se desarrolle el trabajo decente en una zona lo primero que debe suceder es que exista trabajo efectivo, remunerado y suficiente para la población. Con estos indicadores los gobiernos pueden observar los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo y aplicar políticas que lo incentiven en épocas de crisis económicas, como es el caso de la acontecida en nuestro país desde el 2008 hasta nuestros días.

### **1.3.2.2 LA REMUNERACION EN EL EMPLEO.**

Una característica importante del trabajo decente es que los trabajadores disfruten de un empleo «remunerado», que es un elemento de la «calidad» del trabajo (Ghai, 2003, pág. 132). Cada país impone un salario mínimo interprofesional (SMI) para los trabajadores, en nuestro caso es de 707,7 euros al mes, teniendo en cuenta que en España se acostumbra a publicar el SMI dividido en 14 pagas anuales, (datos macro.com,2017).

Para poder conocer si los salarios son suficiente se analiza la tasa de personas que se encuentran en situación de pobreza. Para ello lo que suele hacerse es construir lo que se llama una “línea de pobreza”. Partiendo de ella se fija el umbral de la pobreza, o cantidad de dinero necesario que garantice un nivel de vida mínimo considerado aceptable (Guzmán Bellido, N., & Jano, 2001). El umbral de la pobreza se sitúa en nuestro país en las rentas por debajo del 60% de la mediana de los ingresos de la población, 8.209 euros al año en 2016, por persona. En el mismo año, el 22,3 % de los hogares españoles se situaban en riesgo de exclusión, o lo que es lo mismo, uno de cada cinco, lo que significa que el umbral de pobreza por hogar, compuesto por dos adultos y dos menores de 14 años, fue de 17.238 € euros (Expansión, 2016).

La percepción de un salario justo y suficiente para que los trabajadores y sus familias puedan cubrir sus necesidades básicas (luz, agua, electricidad, alimentación...) es

fundamental en el concepto de trabajo decente. Por ello se hace necesario conocer las deficiencias económicas que puedan tener los afectados para poder establecer medidas de redistribución de la riqueza y así solventar el problema de la escasa remuneración que conlleva a la pobreza.

### **1.3.2.3 LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Todos los años, cerca de 250 millones de trabajadores padecen accidentes laborales y 300.000 fallecen trabajando (Somavia, 1999). Un apartado esencial en la búsqueda del pleno trabajo decente es garantizar la seguridad de los trabajadores en sus puestos. Por ello la OIT ha realizado una labor ingente para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, fomentando las normas internacionales y llevando a cabo actividades de asistencia técnica (Ghai, 2003). A lo largo de estos años, los países miembros de la OIT han adoptado diferentes convenios que tratan de aportar una solución a este problema, por ejemplo, los que hacen referencia a los riesgos de sustancias y agentes tóxicos o a la protección de los trabajadores en la construcción (OIT, 1985, citado por Ghai 2003, p.135).

En los últimos años en nuestro país se han creado, en el Estatuto de los trabajadores (ET), numerosas normas legales destinadas a la protección y prevención de riesgos en el trabajo (ET, art. 4.2.d) que hace referencia a la relación de trabajo y al derecho que tienen los trabajadores “a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” (RDL 2/2015, del 23 de octubre) como en su artículo 19 íntegro. La norma proteccionista por excelencia en nuestro ordenamiento jurídico es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que, como se recoge en el punto 3 de su exposición de motivos:

Tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales (LEY 31/1995, del 8 de noviembre).

Como medio para poder medir si se cumplen o no las garantías en las condiciones de trabajo, un indicador de uso común es el número de accidentes y de fallecimientos en el trabajo y su porcentaje sobre la población ocupada (Ghai, 2003 p.135).

El ser humano concibe el trabajo como un medio para subsistir y no para perder la vida, por ello se hace necesario legislar cada vez más a conciencia con el objetivo, primero de la prevención de accidentes laborales, y segundo, con duras sanciones para los empresarios que no cumpla la normativa y poder así reducir la siniestralidad laboral.

### **1.3.2.4. LA SEGURIDAD SOCIAL.**

La Seguridad Social sirve para atender las necesidades de subsistencia apremiantes de la población y ampararla frente a los imprevistos; por consiguiente, es un aspecto importante del trabajo decente (Ghai, 2013, p. 135). El Sistema de la Seguridad Social en nuestro país funciona en base a la recaudación que el estado hace a asalariados y empresas. Con ello asegura las necesidades que las personas necesiten en materia de atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente

laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido (Ghai, 2013, p.136). Los indicadores que nos muestran el nivel de protección de los trabajadores en un determinado país o región concretos son dos: el gasto público en seguridad social medido en porcentaje del PIB y el grado de cobertura de los trabajadores frente a los imprevistos y circunstancias apremiantes antes mencionadas (Ghai, 2013, p.136). Actualmente en los países desarrollados es inconcebible una organización social sin un sistema como el de la Seguridad Social y mucho menos en el concepto de trabajo decente, ya que los trabajadores han de ver asegurado un mínimo de salario en caso de accidente o enfermedad profesional. En nuestro país ocupa un nivel de importancia tal que, como se recoge en el art.41 de la Constitución Española, “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

### **1.3.2.5 LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Cuando pensamos en el trabajo decente, lo hacemos en referencia a un trabajo en el cual se respetan los derechos de los trabajadores, y especialmente, los que hacen referencia a los derechos humanos o derechos fundamentales (Uriarte, 2001, p.14 y 15). Cuando hablamos de derechos fundamentales, hacemos referencia a la atribución de un derecho subjetivo a los individuos en el marco de la satisfacción de necesidades fundamentales de la condición humana, o a través de obligaciones que normalmente se establecen por el poder, titular de la soberanía, y que afectan a sectores especialmente importantes para la organización y funcionamiento del Estado y de la Sociedad (Peces-Barba, 1987, p.1y2). Estos derechos, inherentes a la propia condición humana, son parte fundamental para que en ámbito laboral se pueda hablar de un trabajo decente. Dichos derechos afectan al trabajo forzoso, al trabajo infantil en condiciones abusivas, a la discriminación en el trabajo y a la libertad de sindicación, (Ghai, 2003, p.138).

El trabajo forzoso contemporáneo adopta múltiples formas: situaciones de esclavitud, servidumbre, servidumbre por deudas y trabajo de reclusos. También puede consistir en el trabajo obligatorio exigido para proyectos educativos, comunitarios y estatales, (Ghai, 2003, p.138). Aquí es necesario hacer distinciones entre lo ilegal, o trabajo forzoso no amparado por la ley impuesto por terceras personas contra la voluntad del afectado, como puede ser la trata de blancas (prostitución ilegal) en la actualidad; y lo legal, trabajos impuestos por un órgano judicial como consecuencia de un delito o falta del afectado, como, por ejemplo, los trabajos para la comunidad como sanción por faltas graves de tráfico. En referencia al trabajo infantil, Ghai (2003, pág. 138), hace referencia al convenio que la OIT aprobó en 1919, Convenio sobre la edad mínima (industria, núm. 5), en el primer año de existencia de la Organización. En él se fijó la edad mínima para trabajar en 14 años y se prohibió emplear mano de obra infantil en todas las empresas industriales. Este convenio se ratificó en 1973, en la 58ª reunión de la OIT, con el Convenio 138, estableciendo que, cuando se realicen trabajos potencialmente peligrosos, la edad mínima será de 18 años. En condiciones normales, la edad mínima límite será en la que cesen las obligaciones escolares, 15 años, aunque hay excepciones: si se realizan trabajos menores, que no obstaculicen la educación del menor, se puede trabajar a partir de los 13 años (OIT 1973). En algunos países miembros esta edad se ha

## CAPÍTULO I

visto aumentada, como en el caso de España, donde la edad mínima está en 16 años.

El derecho fundamental de la libertad de asociación ha sido proclamado en documentos esenciales de las Naciones Unidas como la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos (Ghai, 2003, p. 142 y 143). Como prolongación de este derecho en el ámbito del trabajo, se favorece la libertad de sindicación, recogido en el art. 28 de la Constitución Española, así como en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. En el año, 1948, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, y un año más tarde el Convenio N° 98 que estableció el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Lanari, 2005, p.114).

La negociación colectiva ocupa un papel fundamental en esta libertad de asociación, formando esa parte del diálogo social que se produce en el seno de las organizaciones y que tiene como participantes a los trabajadores o las asociaciones que los representan (sindicatos) y los empresarios. Mediante estos instrumentos los asalariados pueden luchar por sus propios derechos, así como por mejorar las condiciones laborales, ya que las reivindicaciones en colectivo siempre tienen más repercusión.



CAPÍTULO II  
LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR TEXTIL Y LAS  
CMS



## 2.1 INDITEX Y EL TRABAJO DECENTE

Inditex es un grupo empresarial español, dedicado al sector textil, con sede en Arteixo (A Coruña, Galicia). Cuenta con ocho marcas comerciales con más de 7.405 tiendas en 94 mercados. El grupo empresarial cuenta con 1.725 proveedores y las 6.298 fábricas que forman la cadena de suministro del grupo, que se encuentran presentes en más de 50 países (Inditex, 2017 b).

El grupo ha invertido mucho esfuerzo en construir una imagen de empresa comprometida con el trabajo decente y para ello ha creado una serie de códigos de obligado cumplimiento. El primero de ellos, el Código de Conducta y Prácticas Responsables, establece que todos los equipos humanos que integran el grupo y los que en él intervienen deben tener un comportamiento profesional, ético y responsable en el desarrollo de su actividad. Para cumplir con ello, establece unos principios generales que son (Inditex, 2012):

- Todas las operaciones de Inditex se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable.
- El cumplimiento de la legislación vigente en cada país es presupuesto necesario del presente código.
- El comportamiento de los empleados de Inditex se ajustará al Código.
- Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con Inditex, recibirán un trato justo y digno.
- Todas las actividades de Inditex se realizarán de la manera más respetuosa con el medioambiente.

Por otro lado, está el Código de fabricantes y proveedores de Inditex, de obligado cumplimiento por parte de todas las empresas suministradoras del gigante textil. Está concebido como un documento dinámico, siempre en permanente revisión con el objetivo de incorporar las mejores prácticas y reforzar su vigencia. Dentro de este código se recogen una serie de puntos que los miembros de la CMS han de cumplir, entre los que interesan al abordar el tema del trabajo decente son (Inditex, 2017 c):

- Prohibición de trabajo forzado.
- Prohibición de trabajo infantil.
- Prohibición de discriminación.
- Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Prohibición de abuso o trato inhumano.
- Seguridad e higiene en el trabajo.
- Pago del salario.
- Horas de trabajo no excesivas.
- Trabajo regular.

- Trazabilidad de la producción.

Para asegurar el cumplimiento de los anteriores códigos el grupo cuenta con un sistema de supervisión, mediante el cual, todos los proveedores que forman parte de la cadena de suministro de Inditex se someten periódicamente a las auditorías sociales (Inditex, 2017 d). Las auditorías son realizadas tanto por los equipos internos de sostenibilidad de Inditex como por reconocidas auditoras externas independientes, que reciben periódicamente formación en profundidad de la metodología (Inditex, 2017 d). Dichas auditorías sociales consisten en:

La inspección de instalaciones, revisión documental (sistemas de gestión, nóminas, horas trabajadas, producciones, documentación de trabajadores y licencia, entre otras); revisión de gestión de residuos, emisiones y consumo de recursos; y entrevistas con gerentes de las fábricas, empleados, representantes sindicales y representantes de salud y seguridad entre otros (Inditex, 2017 d).

A lo largo de toda su relación comercial con Inditex, el proveedor y las fábricas o talleres con los que trabaja reciben periódicas auditorías. En el último ejercicio del año, Inditex llevó a cabo 10.883 auditorías (Inditex, 2017 d).

### **2.1.1 ACUERDO MARCO GLOBAL ENTRE INDUSTRIALL E INDITEX.**

Industriall es un sindicato global, que fue fundado en Copenhague en el año 2012, y que representa a más de 50 millones de trabajadores en más de 140 países de todo el mundo (wikipedia.org, 2017). Su misión es construir el poder sindical y defender los derechos de los trabajadores en sus sectores, a través de sindicatos democráticos fuertes, que son esenciales para la igualdad social y la democracia (Industriall, 2017). El Acuerdo Marco se firmó en 2007 por parte de Inditex con la entonces Federación Sindical Internacional del Textil-Confección-Piel, la ITGLWF, integrada hoy en la Federación Sindical Global de la Industria (Sanguinetti, 2015), siendo ratificado de nuevo en el año 2014. El objetivo general del acuerdo sigue siendo el de garantizar el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral y social, mediante la promoción del trabajo decente en el conjunto de la cadena de producción de Inditex (Industriall 2014, pág. 2). Para poder alcanzar la citada meta, las dos partes se obligan a colaborar para velar por la aplicación de las Normas Internacionales de Trabajo, incluidos los Convenios nº 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159 y 182 de la OIT, así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el convenio de la ONU sobre los Derechos del Niño y las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, (Industriall 2014, pág. 3) como se recoge en el apartado Quinto de consideraciones y normas del acuerdo.

Para todo ello, como se recoge en el punto Segundo del apartado de Normas del acuerdo, Inditex se compromete a aplicar e insistir en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo arriba mencionadas en su cadena de producción y distribución, para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por Inditex o bien por sus fabricante o proveedores externos (Industriall, 2014, pág. 3). Otro importante objetivo buscado por la marca sería el planteamiento de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva como eje central de una cadena de suministro sostenible, al proporcionar a los trabajadores los mecanismos adecuados para controlar y reforzar sus derechos laborales, (Inditex, 2017 d).

Para la consecución de estos objetivos, como se recoge en los puntos Primero y Segundo del apartado Ejercicio de las Normas del acuerdo, ambas partes deberán revisar los desarrollos de la Libertad Sindical y del derecho a la Negociación Colectiva en la cadena de producción y distribución en aquellos casos en que se detectasen problemas cooperaran en la búsqueda de soluciones. Las partes, convienen en practicar una revisión, en relación con la aplicación del presente acuerdo y, en consecuencia, crearán un comité compuesto por tres representantes de cada parte para proceder a la revisión anual. En los siguiente cuatro puntos, Inditex se ofrece a: compartir información de su cadena de producción y distribución con Industriall, a informar a sus proveedores externos acerca del contenido del acuerdo y a desarrollar junto a la citada otra parte a desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas sobre temas laborales (Industriall, 2014, página 4).

Todas las medidas del acuerdo tratado van destinadas a la promoción del trabajo decente en todas las fábricas, tanto propias, como externas del grupo, con la finalidad de mantener una imagen de compañía en favor de los derechos de los trabajadores que se ha visto manchada en determinados períodos debido a incidentes como en enero de 2013, cuando tuvo lugar un incendio en una de las fábricas de suministro de la empresa española que causó ocho muertos (dos de ellos, menores de edad) (El mundo, 2013).

## **2.2 MANGO Y EL TRABAJO DECENTE.**

Mango es una empresa española que fue fundada en 1984, con sede en Palau-Solità de Plegamans, Barcelona, que está dedicada al diseño, producción y distribución de ropa y calzado, tanto en nuestro país como en el extranjero. Tiene más de 2.700 puntos de venta en más de 105 países (Wikipedia, 2017 d). Para poder abastecer la demanda de sus puntos de venta, de acuerdo a la Memoria de Sostenibilidad 2015 elaborada por Mango (la última disponible), la empresa cuenta con 885 fábricas en todo el mundo, propiedad de 513 proveedores diferentes. Por países, China (27,5% de la producción y 241 factorías) es el principal taller de la marca (Economiadigital, 2017). En la citada memoria, se recoge la voluntad de la empresa para alcanzar una serie de compromisos en materia de sostenibilidad, mediante los cuales, pretenden establecer el marco de la responsabilidad social del grupo. Para ello se centran en varios ámbitos: el económico, social y laboral, ambiental, de calidad y seguridad y la cooperación con la sociedad. De acuerdo con el contenido de este trabajo, me voy a centrar en el ámbito social y laboral. Para cumplir este objetivo, Mango estableció un código de conducta, de obligado cumplimiento por parte de los proveedores, (Equipo de RSC de Mango 2015, pág. 17-18). Está basado, al igual que el de Inditex, en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Su contenido aborda una serie de puntos de obligado cumplimiento que están destinados a prohibir el trabajo infantil en sus fábricas y en la de sus proveedores, así como los trabajos forzados y obligatorios, favorecer la seguridad y la salud en el trabajo, la libertad de asociación y la no discriminación, respetar los horarios de trabajo y establecer medidas disciplinarias contra el acoso y el abuso en el trabajo. Con ello pretenden minimizar los riesgos que hay en algunos de los países de su cadena de producción. Para la evaluación del cumplimiento de dicho código, poseen unos sistemas

## CAPÍTULO II

de control, tanto de forma directa por parte de la organización de la empresa, como de forma conjunta con las partes interesadas y auditores externos (Equipo de RSC de Mango, 2015, pág.45 - 46).

En materia de seguridad y salud laboral, la empresa, ha establecido un programa de formación en riesgos laborales. El número de personas formadas en prevención de riesgos laborales durante 2015 ha ascendido a 1.146 para el personal de estructura y 8.743 para el personal de puntos de venta. Además, se ha impuesto una evaluación de riesgos mediante la realización periódica de visitas de seguridad a los centros de trabajo para controlar y garantizar unas óptimas condiciones de trabajo y favorecer comportamientos seguros (Equipo de RSC de Mango, 2015, pág.37).

En su sistema de producción, Mango hace hincapié en la buena gestión de la cadena de suministro, ya que, para ellos, es un aspecto fundamental para poder ofrecer no solo un producto de calidad sino garantías de que se cumplen los valores éticos que exige a sus proveedores, (Equipo de RSC de Mango, 2015, pág.42).

La compañía de Isaac Andic firmará próximamente un acuerdo con el sindicalismo internacional para controlar las condiciones de trabajo en sus fábricas de China, Turquía o India (Jiménez, 2017).

### **2.3 EL CORTE INGLÉS Y EL TRABAJO DECENTE.**

El Corte Inglés, empresa española con sede en Madrid, tiene como negocio principal el comercio minorista en grandes almacenes por todo el territorio nacional y Portugal. Comercializa, además de productos de otras marcas, firmas propias de ropa y calzado, como son, Esfera o Emidio Tucci. Como proveedor de textil en España, la empresa cuenta con la filial Induyco, que posee fábricas en Valdemoro (Madrid) y otros lugares de nuestra geografía. Esta empresa fue anexionada por el grupo empresarial en el año 2012 (Cuartas, 2012). La empresa española también cuenta con el suministro de proveedores extranjeros con fábricas en Bangladés, India y China.

En relación al objetivo del cumplimiento de las condiciones que garanticen el trabajo decente en sus fábricas y en las de sus proveedores, la empresa acepta y asume los principios de compromiso ético que incluyen el cumplimiento del Código de Conducta de BSCI (Business Social Compliance Initiative), asociación sin ánimo de lucro a la que pertenece. BSCI toma como referencia las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que vela por los derechos humanos y sindicales, la libertad de asociación, la no explotación infantil o trabajos forzados, etc. Para tratar de garantizar su cumplimiento, el grupo sigue progresando en sus objetivos de verificación de condiciones sociales y laborales de sus proveedores en países terceros, a través de las auditorías sociales realizadas en el marco de BSCI (El Corte Inglés, 2017).

## **2.4. EL INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJO DECENTE POR PARTE DE LAS GRANDES EMPRESAS ESPAÑOLAS DEL SECTOR TEXTIL.**

A lo largo de su historia, las grandes empresas nacionales del sector textil se han visto obligadas a competir con otras grandes multinacionales debido a la expansión de sus negocios, por lo que tenían que ser más competitivas, ajustando precios y buscando mano de obra más barata que muchas veces no garantiza que se cumpla los parámetros del trabajo decente. Las previsiones auguran que en 2019 la cifra de gasto en textil se sitúe en España en los 31.057 millones de euros, lo que supondrá un crecimiento de entre el 2% y el 3% por año (EAE, 2016). Pese a que en los últimos años hayan tomado medidas para garantizar unas condiciones óptimas en sus centros de trabajo y en el de sus asociados, no siempre lo han conseguido, produciéndose vulneraciones de los derechos humanos, que han mostrado la cara más amarga de la globalización y el consumismo en el que nos encontramos en el mundo occidental. Uno de los accidentes más mediáticos en los que se han visto envueltas las empresas de nuestro país es la tragedia del Rana Plaza que se desarrolla a continuación.

### **2.4.1 LA TRAGEDIA DEL RANA PLAZA.**

El 25 de abril de 2013, se produjo el derrumbe del edificio Rana Plaza en la localidad de Savar, muy próxima a Dhaka, capital de Bangladés, donde murieron 1.022 personas y 2.437 resultaron heridas (Torres, 2013). La mitad de las víctimas eran mujeres que se veían obligadas a tener a sus hijos consigo en las instalaciones al no poder dejarlos con nadie más (Castro, 2015). Este accidente no es el único que ocurre en el país asiático, ya que, “según datos de la Federación Nacional de Trabajadores del sector Textil de Bangladés, en los últimos 15 años ha habido unos cuantos derrumbes en el país”, (De Miguel Beriain, 2013 pág. 122). Pero sí es cierto que marca una nueva etapa, debido a su magnitud y repercusión mediática, ya que despertó inmediatamente una fuerte crítica a la actuación de las grandes corporaciones trasnacionales. Se les acusó de no haber hecho todo lo que podían para mejorar las condiciones laborales en ese país (De Miguel Beriain, 2013 pág. 1). Este incidente, salpicó a grandes marcas internacionales como Primark y H&M, pero también a contratistas que realizaban trabajos para las grandes firmas españolas, como El Corte Inglés, que fue una de las primeras empresas que admitió que se abastecía de productos fabricados en el inmueble siniestrado (OCU, 2013).

Otra marca nacional involucrada en el desastre es Mango, ya que como recoge el periódico en línea eldiario.es, recogiendo una investigación de “The New York Times”, la empresa española “había realizado un encargo urgente a la fábrica Phantom Tac, albergada en el edificio colapsado, donde empleados del taller aseguraban haber comenzado a trabajar en la elaboración de las prendas solicitadas” (El diario, 2014).

¿Y por qué Bangladesh?, Para las grandes multinacionales textiles producir en este país es muy rentable, ya que el salario mínimo impuesto al sector textil apenas llega a los 28 euros mensuales, una cantidad que no permite a los obreros cubrir siquiera sus necesidades básicas (De Miguel Beriain, 2013, pág. 122). Dato que contrasta con el equivalente en China, país donde el salario mínimo depende de los gobiernos locales,

pero en donde como mínimo se sitúan en 1000 yuanes (USD, 146) al mes en la provincia de Guangxi, (Wikipedia, 2017 b). Como podemos ver, el salario mínimo varía, pero en el peor de los casos, es casi seis veces superior al mínimo fijado en Bangladesh.

Al mismo tiempo los derechos básicos como el de la libre sindicación, son continuamente vulnerados, lo que implica incluso la desaparición física de sus promotores (De Miguel Beriain, 2013, pág. 122). Incidentes como este, están causados por las presiones de estas grandes multinacionales, ya que poseen la capacidad para establecer reglas de obligado cumplimiento para las empresas locales que contratan a los trabajadores nacionales (De Miguel Beriain, 2013, pág. 134). Estas empresas se ven obligadas a producir a muy bajo coste para que las multinacionales puedan ofrecer en sus puntos de venta de occidente precios muy competitivos que, si se produjeran en el marco de las reglas que velan por el trabajo decente, serían superiores.

Como ya he citado anteriormente, este acontecimiento tuvo un alcance mediático importante y la popularidad de las empresas que de una u otra forma se vieron implicadas se vio mermada. Por ello, supuso un punto de inflexión, por lo que, en diciembre del año 2013, cuatro empresas, entre las que se encuentra El Corte Inglés, acordaron crear un fondo de compensación para los damnificados por el derrumbe (Sánchez, 2014). En el caso del Rana Plaza se necesitarían 74.571.101 \$ EE.UU. para indemnizar completamente a todos los trabajadores, y a las marcas se les pide que contribuyan con 33.556.996 \$ EE. UU (Industrial, 2013). Dos años después, mucha de esa ayuda no ha llegado todavía a las familias ya que más de la mitad de las empresas multinacionales envueltas en aquel derrumbamiento todavía no han reunido el dinero acordado para compensar a las víctimas (Ortiz, 2015), y las que han realizado la donación no han revelado cual es la cantidad aportada. Pero como manifiesta el presidente de la OIT en España, Joaquín Nieto, se han producido considerables mejoras ya que 192 marcas internacionales han firmado ya el acuerdo Accor, en el que participan la patronal, los sindicatos y el Gobierno de Bangladesh, y en el que aparecen una serie de compromisos en materia de seguridad. De hecho, en el último año se han efectuado unas 125 inspecciones y se pretende abarcar un total de 600 fábricas (Ortiz, 2015). En definitiva, el accidente del Rana Plaza es un desastre que “muestra la falta de responsabilidad en la cadena de suministro de ropa global” (El diario, 2014), pero que reúne consecuencias positivas, pues en palabras de Isidoro Boix, coordinador de Industrial Global Union, tras la tragedia de Rana Plaza, donde hubo varias empresas españolas implicadas, estas han tenido una actitud correcta, y que la lentitud en el pago de las indemnizaciones "no es solo culpa de las compañías, sino que las leyes del propio país complican todo" (Gerehou, 2016).

### **2.4.2 EL TRABAJO INFANTIL.**

Otro de los grandes problemas a los que se ha enfrentado las multinacionales del textil en nuestro país, son las acusaciones por emplear mano de obra infantil o adolescente. Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel tuvieron el dudoso honor de formar parte del grupo de empresas acusadas de emplear a niñas y adolescentes en sus plantas textiles de India y Bangladesh en condiciones cercanas a la esclavitud (Gerehou, 2016). Según la ONG *Save the Children*, actualmente existen 218 millones de niños trabajadores en el mundo con edades comprendidas entre los 5 y los 17 años, pero las cifras podrían



alcanzar los 400 millones de menores considerados “esclavos” (Castro, 2015). La edad mínima para trabajar, como ya he expuesto en este trabajo, se recoge en el Convenio 138, que la establece, en condiciones normales, en los 15 años de edad. En países como India, no podemos hablar de casos aislados, ya que, de los 168 millones de niños de entre 5 y 17 años que trabajan en el mundo, más de 5 millones y medio lo hacen en el país asiático (Gerehou, 2016). Pero ¿y por qué esta cifra tan elevada? La razón está en la práctica conocida como “sumangali”, método por el que se contrata a niñas para trabajar por periodos de entre tres y cinco años a cambio de un pequeño sueldo y el pago de la dote para costear su boda (Gerehou, 2016). En el 2012, un informe titulado “Captured by Cotton” (Atrapadas en algodón) relató el proceso de reclutamiento de miles de niñas y jóvenes indias por grandes fabricantes textiles de Tamil Nadu que suministran luego sus productos a grandes firmas internacionales como Inditex, El Corte Inglés y Mango, (Souto, 2014).

Este es el gran precio que pagan las anteriores firmas en su afán por producir a bajos costes. Desde hace unos años, la prensa y los sindicatos internacionales sacan a la luz los casos de violación de los derechos fundamentales que se producen, haciendo campaña de desprestigio en contra de estas compañías, dañando de gravedad su imagen corporativa. Por ello se han apresurado a buscar formas de control, tanto de sus fábricas, como de las de los empresarios que les suministran productos, y así evitar que se sigan produciendo accidentes como el del Rana Plaza.



CAPÍTULO III  
POLÍTICAS PROTECCIONISTAS APLICABLES EN ESPAÑA



### **3.1 LA DESTRUCCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEBIDO A LA DESLOCALIZACIÓN EN ESPAÑA.**

Se llama deslocalización al movimiento que realizan algunas empresas trasladando sus centros de trabajo en países desarrollados a países con menores costes para ellos, generalmente a países en vías de desarrollo (Wikipedia, 2017 b). La salida de los centros de producción de las grandes compañías del sector textil de nuestro país tiene como consecuencia la destrucción de puestos de trabajo. Por ejemplo, en el caso de Inditex, en España tiene en cartera 208 fábricas y 6.473 trabajadores en nómina de sus proveedores; mientras que en Portugal cuenta con 856 factorías y 42.437 empleados 'subcontratados'; y en Marruecos, tiene 219 centros de producción y más de 64.500 personas trabajando en esas subcontratas, (G. Boliches, 2016). Esto sin contar las subcontratas y fábricas propias que posee en Asia, siendo China su mayor país por contar con 300 proveedores. El número de factorías en el gigante asiático alcanza las 849. Sólo allí cuenta con más de 258.000 trabajadores 'subcontratados', a los que suma otros 209.000 en el resto del Sudeste Asiático (G. Bolinches, 2016). Como podemos observar, nuestro país ocupa el último puesto en cuanto a empleados contratados por la multinacional gallega, siendo además la mayoría de los empleos de alta/media cualificación.

Pero esto no es todo, no sólo se destruyen puestos de trabajo directos, sino también empleos indirectos, ya que los pequeños y medianos productores locales no pueden competir con las grandes corporaciones en cuanto a precios se refiere. Pero, ¿por qué esta deslocalización en el sector textil? Esto tiene una fácil respuesta: su especialización en actividades de producción de escaso valor añadido (Del Arco, 2004).

Podemos diferenciar dos periodos claros en los últimos años en la evolución del sector textil en nuestro país. La primera etapa se caracteriza por la entrada en el 2004 en la UE de nuevos países miembros del centro y del Este de Europa junto con la aparición de países asiáticos, como India o China, que ofertan costes de producción menores que provocaron que España dejase de ser un país tan atractivo para la inversión extranjera (Blanes Peralta, 2015, pág. 14). Entre los años 2000 y 2005, se produjo en nuestro país una pérdida del 4,61% de las empresas textiles (Myro Sánchez et all. 2008, pág. 92). El siguiente periodo, comenzaría a partir de 2007, cuando la crisis mundial está en su pico más alto, afectando gravemente a España, destruyendo gran cantidad de empleos y llegando a situar la tasa porcentual de paro en el 27%. Esto tuvo como consecuencia la precarización laboral y la bajada de los salarios, lo que provocó un descenso de los costes laborales, produciéndose un efecto de relocalización en el cual las empresas vuelven a producir en España. Esto unido a la subida de costes laborales llevadas a cabo sobre todo en China hace que se equilibre un poco y el producir en nuestro país deje de ser tan caro como antes (Blanes Peralta, 2015, pág. 36). La UE, ha estimado que el número de empresas textiles radicadas en España –que facturan alrededor del 1% del PIB en conjunto– ha vuelto a crecer de forma muy significativa. Nada menos que un 80% en 2013 respecto del año anterior (Sánchez, 2015).

Hay que decir que este aumento está detrás de las consecuencias negativas del descenso de los salarios que, en el caso del sector textil, es aún más significativa, pues

según las cifras del Ministerio de Industria, la remuneración por asalariado (26.200 euros brutos al año de media) es la más baja del conjunto de la industria, lo que permite mejorar la competitividad de las plantas españolas vía salarios (Sánchez, 2015). Es cierto que se produce más y se han creado más empleos, pero a costa del aumento de la precariedad laboral y, por lo tanto, el descenso del trabajo decente en nuestro país que, a raíz de la crisis, se ha visto herido de gravedad. Una buena alternativa a esta precariedad serían políticas proteccionistas que obligaran a las empresas a volver y tributar en España, aumentando las condiciones y los salarios. La crisis económica como la que ha afectado a España en la última década y, en especial las políticas que se manejan para abordarla –como las "políticas de austeridad" que derivan de la gobernanza europea–, caminan en dirección contraria al concepto tratado en este trabajo. Por ello, se hace más necesaria que nunca una perspectiva global que defienda los derechos humanos laborales que conforman la noción del trabajo decente como fórmula que debe ser preservada en todo momento histórico en todo espacio nacional o estatal del mundo (Baylos, 2016).

### **3.2 POLÍTICAS PROTECCIONISTAS DE EEUU APLICABLES EN ESPAÑA.**

El proteccionismo es el desarrollo de una política económica para proteger los propios productos del país imponiendo limitaciones a la entrada de productos extranjeros, similares o iguales, mediante la imposición de aranceles e impuestos a la importación, encareciendo así dicho producto de modo que no sea rentable (Wikipedia, 2017 c). Con ello se puede incentivar la producción dentro de nuestro país de las empresas que han trasladado sus fábricas fuera, a países en muchos casos limítrofes, para ahorrarse gastos en medios de producción. Con la subida de los aranceles se haría que los costes se equipararan para las organizaciones y se replantearan la vuelta a su país de origen.

En la actualidad un claro ejemplo para observar este tipo de medidas se encuentra en el nuevo gobierno de EE. UU, presidido por Donald Trump. A continuación, voy a mostrar cuales son algunos de los cambios que pretende imponer para proteger el empleo en su país.

En primer lugar, la imposición de aranceles a los productos chinos. EEUU compra a China productos por importe de 423.430 millones de dólares, el equivalente al 21,1% del total de lo que importa Estados Unidos destina a China en cambio apenas el 7,8% de lo que exporta y por una cuantía muy inferior a la de las importaciones, de 104.150 millones de dólares (Salobral 2017). Esta medida pretende que productores como Apple, que diseñan sus productos en California, pero los producen en China, vuelvan y empleen a más estadounidenses. Medida aplicable en España en el mismo sentido, para el sector textil, y así conseguir que los beneficios por esa mano de obra más barata se vean reducidos, y que empresas como Mango, Inditex o El Corte Inglés vuelvan a centrar su producción en su país de origen.

Otra medida utilizada para incentivar los productos nacionales es la bajada de impuestos. Con esto se pretende que los costes de producción sean más bajos y así las empresas sean más competitivas frente a los productos extranjeros, ya encarecidos por

los aranceles.

Así mismo, subvencionar a las empresas españolas. Esto ya tiene su precedente en nuestro país debido a que España protege el consumo de plátanos procedentes de Canarias frente a la importación. Este sector es el que mayores subvenciones recibe a nivel mundial, por lo que, según este documento recogido en el diario El Mundo, España lo protege frente al resto de países exportadores de bananas (Fernández, 2009). También pasa lo mismo en el sector del carbón. Pero estas medidas no deberían de quedar en solo estos dos sectores, sino que se debería proteger más el producto nacional frente al extranjero, para reducir la tasa de desempleo en el país, en condiciones que garanticen el trabajo decente.

Con esto se ve la intención de Trump de restarle importancia al libre comercio, que actualmente es fundamental en la economía mundial, tomando medidas para que las empresas internacionales cumplan las normas internacionales de trabajo y, así, puedan equiparar sus condiciones de producción a las de las empresas nacionales, quedando en igualdad de condiciones.





## CONCLUSIÓN



## CONCLUSIONES.

A continuación, voy a exponer las ideas fundamentales derivadas de la elaboración de este trabajo.

Como ya he mencionado previamente, en la actualidad el trabajo juega un papel fundamental en la vida diaria de las personas, ya que a partir de él se estructura nuestra sociedad, siendo un medio para la obtención de riqueza y que nos permite, a través de la compra de bienes y servicios, satisfacer nuestras necesidades. Sin embargo, no se busca satisfacer sólo las necesidades básicas, ya que existe un consumismo imperioso en el que “nunca tenemos suficiente”. Esta necesidad de consumo, junto con otros factores, ha provocado un fenómeno conocido como la globalización que, mediante el uso de los avances tecnológicos, hace que seamos capaces de producir en un sitio un determinado bien y de que éste sea entregado en menos de 24 horas en la otra punta del mundo. Con esto, las grandes corporaciones diseñan sus productos en los países desarrollados o primer mundo y los fabrican a miles de kilómetros, en las fábricas de países en vías de desarrollo, donde las condiciones laborales (por ejemplo bajos salarios) y sociales son mínimas y la seguridad y salud en el trabajo brillan por su ausencia. Estas condiciones de los trabajadores hacen que los costes de producción sean inferiores. Por todo ello, concluyo que las multinacionales no juegan limpio con los pequeños comerciantes de los países desarrollados, no siguen las mismas reglas del juego. Estos últimos producen en sus países de origen y pagan los salarios justos respetando las condiciones laborales que garantizan un trabajo decente, perdiendo así competitividad en precios con las primeras. Por lo tanto, los gobiernos deberían de buscar medidas para potenciar el producto interior y establecer unas reglas que hicieran que el comercio fuera justo.

Grandes escándalos como la tragedia del Rana Plaza, o las acusaciones a los grandes del textil español de utilizar mano esclava o infantil, han producido en la sociedad un gran impacto. Mientras aquí nos quedamos sin empleo por ese comercio injusto, las empresas aumentan beneficios en detrimento, en muchas ocasiones, de los propios derechos fundamentales del ser humano. Cada vez con más frecuencia, los consumidores ponen atención al “made in” de las etiquetas con la finalidad de comprar más productos nacionales o como mínimo que garanticen el cumplimiento del trabajo decente del que he tratado en este trabajo.

La elaboración de este TFG me ha servido para darme cuenta de la situación que ha estado presente en España en los últimos años de azote de la crisis económica y fijar en una realidad de la que no era consciente, donde a trabajadores jóvenes recién graduados se les paga 300 euros por realizar el mismo trabajo que personas que ya llevan unos años en la misma empresa. Existe una precariedad laboral avivada por las reformas laborales recientes que, aunque haya creado más empleo, se ha alejado cada vez más del concepto de trabajo decente que ayuda a que vivamos en una sociedad mejor.

En el siglo en el que nos encontramos, y con los avances que hay, creo que algo tan primitivo como el trabajo debería de estar asegurado ya que es un factor importante para conseguir un bienestar económico y social. Así mismo, se evitarían las imágenes de pobreza y marginación que se observan en muchas ciudades, así como la fuga de

talentos que se está produciendo en nuestro país.

Ha sido una gran experiencia que me ha acercado a la realidad social de los países en vías de desarrollo y me ha hecho reflexionar sobre lo afortunado que soy por no estar trabajando durante jornadas maratonianas por 36 euros al mes. Me he dado cuenta de que hay que valorar más el producto nacional y al pequeño empresario, para poder garantizar la economía del futuro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baylos Grau. A. (2015). *Sobre el trabajo decente: la formación del concepto*. De revista Derecho y Sociedad, N°46, [en línea]. Sitio web: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18816/19036>. [Acceso 9 de septiembre de 2018]
- Blanes Peralta. R. (2015). *Análisis y consecuencias de la deslocalización empresarial en España: caso textil valenciano*. Universidad politécnica de Valencia, Campus de Alcoy. [en línea]. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/59914/Binder1.pdf>. [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- Castro. J. (2015). *Niños esclavos, el precio de llevar unos vaqueros de marca*. De gurbrevista.com [en línea] Recuperado de: <http://www.gurbrevista.com/2015/02/occidente-taller-de-niños-esclavos/> [Acceso 15 de junio de 2017].
- Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).
- Cuartas. J. (2012). *El Corte Inglés adquiere el 100% de su fabricante textil. Induyco para absorberlo*. LaNuevaEspaña.es [en línea] Recuperado de: <http://www.lne.es/economía/2012/12/01/corte-ingles-adquiere-100-fabricante-textil-induyco-absorberlo/1335047.html>. [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- De la Dehesa, G. (2009). *Comprender la Globalización*. Alianza Editorial. De Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales N°31, Pág.165 [en línea] Recuperado de: [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/31/RComprender.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/31/RComprender.pdf). [Acceso 10 de noviembre de 2017].
- Del Arco. S. (15 de marzo de 2004). *La deslocalización empresarial en España deja a más de 10.000 personas sin trabajo*. De elpais.com [en línea]. Recuperado de: [http://elpais.com/diario/2004/03/15/economia/1079305202\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2004/03/15/economia/1079305202_850215.html). [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- De Miguel Beriain, I. (2013). *Algunas reflexiones acerca de la tragedia del Rana Plaza: ¿quién fue el responsable?* Revista Internacional de Éticas aplicadas. *Dilemata*, [en línea]. Recuperado de: <http://dilemata.net/revista/index.php/dilemata/article/view/245/271>. [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- DRAE. Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua
- EAE. (2016). *El mercado textil español alcanza en 2015 los 28.489 millones de facturación.*, de EAE Business School [en línea] Recuperado de: <https://www.eae.es/actualidad/faculty-research/el-mercado-textil-espanol-alcanza-en-2015-los-28489-millones-de-facturacion>. [Acceso 11 de febrero de 2018].
- Economipedia. (23 de octubre de 2016). *Pirámide de Maslow*. De Economipedia.com [en línea] Recuperado de: <http://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>. [Acceso 12 de Noviembre].

- Elcorteingles.es. (2017). *El Corte Ingles - información corporativa*. [En línea]. Disponible en: <http://www.elcorteingles.es/informacioncorporativa/elcorteinglescoperativo/portal.do?IDM=IDM=3081&NM=2>. [Acceso 8 junio de 2017].
- El diario. (2014). *'The New York Times' desmonta las excusas de Mango para no pagar a las víctimas de Bangladesh*. Del diario.es. [en línea] Recuperado de: [http://www.eldiario.es/rastreador/York-Times-Mango-RanaPlaza\\_6\\_216338365.html](http://www.eldiario.es/rastreador/York-Times-Mango-RanaPlaza_6_216338365.html). [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- El mundo (26 de Abril de 2013). *La tragedia en Bangladesh destapa 'los talleres de la miseria'*. De elmundo.es.[en línea] Recuperado de: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/25/internacional/1366885756.htm>. [Acceso 5 junio de 2017].
- Equipo RSC de Mango. (2015). *Memoria de Sostenibilidad*. De MANGO MNG HOLDING, S.A.U [en línea]. Recuperado de: <http://st.mngbcn.com/web/oi/servicios/rsc/pdf/ES/mem/mem2015.pdf>. [Acceso 4 de Noviembre de 2017].
- Ermida, O. (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. CINTERFOR/OIT.
- España, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos laborales. [En línea]. Boletín oficial del estado número 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611 (22 págs.), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>. (Acceso 5 de abril de 2017).
- España, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. [en línea] Boletín oficial del estado número 255, [consultado el 25 de abril de 2017], disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>. (Acceso 5 de abril de 2017).
- Expansión. (2016). *El riesgo de pobreza aumenta en España*. ORBYT. [en línea]. Recuperado de: <https://www.datosmacro.com/demografia/riesgo-pobreza/España>. [Acceso 29 de octubre de 2017].
- Fernández, M. (2009). *EL PROTECCIONISMO FRENTE AL LIBRE MERCADO. Tecnología industrial*. [en línea] Recuperado de: [http://roble.pntic.mec.es/jprp0006/biblioteca/proteccionismo\\_vs\\_libre\\_mercado.pdf](http://roble.pntic.mec.es/jprp0006/biblioteca/proteccionismo_vs_libre_mercado.pdf). [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- Ghai, D. (2003). *Trabajo Decente, concepto e indicadores*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 122. Páginas: 125-160 [en línea]. Recuperado de: [http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/trab\\_dec\\_concepto\\_indic\\_0.pdf](http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/conocimientos/trab_dec_concepto_indic_0.pdf). [Acceso 28 de octubre].
- G. Bolinches. Cristina (23 de febrero de 2016). *¿De dónde viene la ropa que compras en Zara?* de elespañol.com [en línea] Recuperado de: [http://www.lespañol.com/economia/20160222/104239851\\_0.html](http://www.lespañol.com/economia/20160222/104239851_0.html). [Acceso 5 de noviembre de 2017].

- Gereffi, G., Bamber, P., & Fernández-Stark, K. (2016). *La promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro en América Latina y el Caribe: Principales problemas, buenas prácticas, lecciones aprendidas y visión política*. De OIT Américas, Informes técnicos 2016[en línea]. Recuperado de: [https://duk espace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12482/201607\\_Spanish\\_20version\\_ILO%20report%20by%20Gereffi%2c%20Bamber%20%20in%20LAC.df?sequence=1](https://duk espace.lib.duke.edu/dspace/bitstream/handle/10161/12482/201607_Spanish_20version_ILO%20report%20by%20Gereffi%2c%20Bamber%20%20in%20LAC.df?sequence=1). [Acceso 12 de noviembre de 2017]
- Gerehou. M. (18 de febrero de 2016). *Qué han hecho Inditex, El Corte Inglés y Cortefiel tras las denuncias de abusos en fábricas de Asia*, de eldiario.es [en línea]. Recuperado de: [http://www.eldiario.es/economia/Inditex-Corte-Ingles-Cortefiel-Carrefour\\_0\\_480852401.html](http://www.eldiario.es/economia/Inditex-Corte-Ingles-Cortefiel-Carrefour_0_480852401.html). [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- Grupo Induyco, (22 de noviembre de 2007). *Globalización y Sistemas de Gestión QSHE (Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente), III Jornada Intercomités de la AEC*. Madrid. De AEC.es. [en línea] Recuperado de: [https://www.aec.es/c/document\\_library/get\\_file?p\\_l\\_id=262925&folderId=210973&name=DLFE-6078.pdf](https://www.aec.es/c/document_library/get_file?p_l_id=262925&folderId=210973&name=DLFE-6078.pdf). [Acceso 7 de noviembre. 2017].
- GUZMÁN, P. M., Bellido, N., & Jano, M. D. (2001). La pobreza en España. *Papeles de economía española*, 88, 126-142.
- Inditex. (2012). *Código de Conducta y Prácticas Responsables*. 13 de 7, de Inditex.com [en línea] Recuperado de: <https://www.inditex.com/documents/10279/241584/Código+de+Conducta+y+Prácticas+Responsables/c74a0a88-e824-4e18-97fd-06fd2753570c>. [Acceso noviembre de 2017].
- (2017a). *Instalaciones - inditex.com*. [en línea], disponible en: <https://www.inditex.com/es/quienes-somos/conocenos>. [Acceso 13 de noviembre de 2017].
  - (2017b). *Nuestros Proveedores*. De Inditex.com. [en línea] Recuperado de: <https://www.inditex.com/comprometidosconlaspersonas/nuestrosproveedores>. [Acceso 13 de noviembre de 2017]
  - (2017c). *Código de conducta para fabricantes y proveedores - inditex.com*. [en línea], Recuperado de: <https://www.inditex.com/documents/10279/241032/Código+de+Conducta+de+Fabricantes+y+Proveedores+de+Inditex/fdb155a33fd9-4ac7-98aa-096a9856dbc4> [Acceso 13 de noviembre de 2017].
  - (2017d). *MEJORA CONTINUA La monitorización, la capacitación y la compra responsable son la base para optimizar nuestra cadena productiva*, de Inditex.com [en línea] Recuperado de: <https://www.inditex.com/es/comprometidos-con-las-personas/nuestros-proveedores/mejora-continua> [Acceso 13 de noviembre de 2017].
- Industrial. (12 de septiembre 2013). *Los trabajadores de Bangladesh habrán de seguir esperando una indemnización completa*. De Industrial.com [en línea] Recuperado de, Sitio web: <http://www.industrialunion.org/es/lostrabajadores-de-bangladesh-habran-de-seguir-esperando-una-indemnizacion-completa>. [Acceso 5 de noviembre de 2017].

- (2014). *Acuerdo marco global entre Inditex e Industriall*. [en línea] Disponible en: [http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed\\_gfa\\_inditex\\_-\\_spanish.pdf](http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/signed_gfa_inditex_-_spanish.pdf). [Acceso 1 junio de 2017].
  - (2017). *ACTION PLAN of IndustriALL Global Union 2016-2020*. [en línea] Disponible en: <http://www.industrialunion.org/about-us/action-plan-of-industrial-global-union>. [Acceso 1 junio de 2017].
- Jiménez. P. (16 de enero de 2017). *Mango proveedores*. *Economiadigital.com* (ed. general). [en línea] Disponible en: [http://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/mango-sigue-a-inditex-en-la-fiscalizacion-de-sus-proveedores-asiaticos\\_188386\\_102.html](http://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/mango-sigue-a-inditex-en-la-fiscalizacion-de-sus-proveedores-asiaticos_188386_102.html) [Acceso 7 junio 2017].
- Lanari. M. E. (2005). *Trabajo decente: significados y alcances de un concepto, Indicadores propuestos para su medición*. Buenos Aires. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina. Pp. 114. [en línea] Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1058/1/00209-g.pdf> [Acceso 28 de octubre de 2017].
- Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. (2017). *Industria de Automoción en España*. de Investinspain. [en línea] Recuperado de: <http://www.investinspain.org/invest/es/sectores/automocion/descripcion/index.html>. [Acceso 27 de octubre de 2017].
- Myro Sánchez, R., Fernández-Otheo, C.M., Labrador Salas, L., Baidés Tudela, A.B., Álvarez López, Ma.E., Vega Crespo, J., (noviembre de 2008). *Globalización y deslocalización Importancia y efectos para la industria española*. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. [En línea]. Recuperado de: [http://www.ipyme.org/publicaciones/glob\\_alizaciondeslocalizacion.pdf](http://www.ipyme.org/publicaciones/glob_alizaciondeslocalizacion.pdf). [Acceso 5 de noviembre de 2017]
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.(Acceso 5 de noviembre de 2017).
- OIT. (1973). *Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.*, de Ginebra, 58ª reunión CIT (26 junio 1973). [en línea] Recuperado de: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283). [Acceso 29 de octubre de 2017]
- (2016). *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Informe IV*. Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión Ginebra. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_468096.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf) [Acceso, 27 de octubre de 2017].
  - (2017a). *Tesoro de la Organización internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo [en línea] Recuperado de: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>. [Acceso 28 de octubre de 2017].
  - (2017b). *Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre trabajo infantil (IPEC)*. [En línea] Recuperado de: <http://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--es/index.htm?ssSourceSiteId=gender> [Acceso 14 junio 2017].



- OCU. (2013). Las marcas implicadas en el derrumbe de Bangladesh tratan de lavar su imagen. De OCU.es, [en línea] Recuperado de: <https://www.ocu.org/consumo-familia/supermercados/noticias/bangladesh-marcas-derrumbe>, [Acceso 10 de junio de 2017]
- Ortiz. A. (2015). *Las empresas no han indemnizado a las víctimas tras dos años del derrumbe de Bangladesh*. del diario.es [en línea] Sitio web: [http://www.eldiario.es/desalambre/indemnizado-victimas-derrumbamiento-Rana-Plaza\\_0\\_380412964.html](http://www.eldiario.es/desalambre/indemnizado-victimas-derrumbamiento-Rana-Plaza_0_380412964.html) [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- Peces-Barba Martínez, G. (1987). Derechos fundamentales, páginas 1 y 2, Editorial Dikynson, 1987.
- Rosales. O. (2009). *La Globalización y los nuevos escenarios del comercio internacional*. Revista Cepal, 97. Pág. 78. [en línea] Recuperado de: <http://www.aliciagiron.com/wp-content/uploads/2011/08/ROSALES.La-globalización-y-los-nuevos-escenarios-del-comercio-internacional.pdf> [Acceso 3 de Febrero de 2018]
- Rodgers. G. (2002). *El trabajo decente como una meta para la economía global*. De oitcinterfor.org [en línea] Recuperado de: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/rodger.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf). [Acceso 28 de octubre de 2017].
- Salobral, N. (2017). *Las claves del impacto global del proteccionismo de Trump*. De cincodias. elpais.com. [en línea]. Recuperado de: [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/01/27/mercados/1485527495\\_667346.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/01/27/mercados/1485527495_667346.html). [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- Sánchez, C. (2015). *España vuelve a ser un país competitivo en el sector textil con el Tercer Mundo*. elconfidencial.com. [en línea]. Recuperado de: [http://www.elconfidencial.com/economia/2015-06-04/espana-vuelve-a-ser-un-pais-competitivo-en-el-sector-textil-con-el-tercer-mundo\\_867228/](http://www.elconfidencial.com/economia/2015-06-04/espana-vuelve-a-ser-un-pais-competitivo-en-el-sector-textil-con-el-tercer-mundo_867228/). [Acceso 5 de noviembre de 2017]
- Sánchez. M. (2014). *Mango se desentiende de las víctimas de Bangladesh*. De economiadigital.es [en línea] Recuperado de: [http://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/mango-se-desentiende-de-las-victimas-de-bangladesh\\_149365\\_102.html](http://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/mango-se-desentiende-de-las-victimas-de-bangladesh_149365_102.html). [Acceso 5 de noviembre de 2017].
- Sanguineti. W. (2015). *La versión de 2014 del Acuerdo Marco Global INDITEX-IndustriALL*. Nuevatribuna.es [en línea] Recuperado de: <http://www.nueva-tribuna.es/articulo/economia-social/version-2014-acuerdo-marco-global-inditex-industrial/20150117203947111363.html>. [Acceso 4 de noviembre de 2017].
- Somavia. J. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente. 87.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. de Oficina Internacional del trabajo de Ginebra. [En línea] Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. [Acceso 29 de octubre de 2017].
- Souto. M. (16 de septiembre de 2014). *Detrás de la ropa que consumimos*. [en línea] Recuperado de: <http://www.elperiodico.com/es/noticias/reaccionando/detras-topa-consumimos-manuel-souto-reaccionando-3523733>. [Acceso 5 de noviembre de 2011]

- Torres, A. (2013). *El número de fallecidos por el derrumbe de Bangladesh supera ya el millar*. El Huffington Post [en línea]. Disponible en: [http://www.huffingtonpost.es/2013/05/10/el-numero-defallecidosbangladesh-supera-millar\\_n\\_3250702.html](http://www.huffingtonpost.es/2013/05/10/el-numero-defallecidosbangladesh-supera-millar_n_3250702.html) [Acceso 8 junio de 2017]
- UN. (2015). *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: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>, (Acceso 4 de abril de 2017).
- Wikipedia.org. (2017 a). *IndustriALL Global Union*. [en línea] Disponible en: [https://en.wikipedia.org/wiki/IndustriALL\\_Global\\_Union](https://en.wikipedia.org/wiki/IndustriALL_Global_Union) [Acceso 1 junio de 2017].
- (2017 b). *Anexo: Salario mínimo en la República Popular China*. Wikipedia.es [en línea] Recuperado de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salariom%C3%ADnimo\\_en\\_laRep%C3%ADblica\\_Popular\\_China](https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salariom%C3%ADnimo_en_laRep%C3%ADblica_Popular_China) [Acceso 5 de noviembre de 2017]
  - (2017c). *Deslocalización Industrial*. [en línea] Recuperado de: [https://es.Wikipedia.org/wiki/Deslocalizaci%C3%B3n\\_industrial](https://es.Wikipedia.org/wiki/Deslocalizaci%C3%B3n_industrial) [Acceso 20 junio de 2017].
  - (2017 d). *Mango (Moda)*., de es.wikipedia.com [en línea]. Recuperado de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Mango\\_\(moda\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Mango_(moda)). [Acceso 4 de noviembre de 2017].
  - (2017e). *Proteccionismo*. [en línea] Recuperado de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Deslocalizaci%C3%B3n\\_industrial](https://es.wikipedia.org/wiki/Deslocalizaci%C3%B3n_industrial) [Acceso 20 junio de 2017].

# ANEXO I

## LOS 17 OBJETIVOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE

**Objetivo 1:** Poner fin a la pobreza en todas sus formas 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 en todas las edades.

**Objetivo 4:** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

**Objetivo 5:** Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

**Objetivo 6:** Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

**Objetivo 7:** Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

**Objetivo 8:** Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenido, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

**Objetivo 9:** Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

**Objetivo 10:** Reducir la desigualdad en y entre los países.

**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 en forma sostenible 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 los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica.

**Objetivo 16:** Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

**Objetivo 17:** Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.