

Trabajo decente y crecimiento económico.

Estudio de caso de un Organismo Internacional, el Banco Asiático de Desarrollo y una empresa privada, Inditex.

Autora: D^a. Zaida María Herrera Díaz.

Tutora académica: D^a. Elena Casado García-Hirschfeld.

Resumen: El presente Trabajo Fin de Máster se centra en el “Trabajo decente y el crecimiento económico”, propósito que se integra en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por las Naciones Unidas. Se expone la problemática del mundo laboral y los principales ejes de cambio incluidos en las metas a alcanzar en el horizonte 2030. Además, y tomando como escenario Asia y el Pacífico, se tomará como ejemplo el Banco Asiático de Desarrollo (BAoD) y la empresa Inditex, para dar a conocer qué tipo de acciones y mecanismos se llevan a cabo desde los organismos internacionales y las empresas privadas para la consecución de dicho objetivo.

Palabras clave: Crecimiento, ODS, Organismos internacionales, Responsabilidad Social Empresarial (RSE), Trabajo.

Índice

1. Introducción.....	1
1.1. Revisión de conceptos.	2
1.2. Metodología y análisis del entorno.....	4
2. Trabajo decente y crecimiento económico.....	6
2.1. Metas.	7
2.2. Consecución de las metas en datos de Naciones Unidas.	7
2.3. Líneas de acción vinculadas a las metas de Naciones Unidas.	8
2.3.1. Trabajo decente que incluya a todos.....	9
2.3.2. A trabajo de igual valor, igual salario.....	10
2.3.3. Empleo juvenil.	11
2.3.4. Trabajo infantil.	12
2.3.5. Trabajo forzoso.....	13
2.3.6. Salud y seguridad en el trabajo.	14
2.3.7. Protección social.	15
3. Aspectos relevantes sobre el trabajo decente y el crecimiento económico en Asia y el Pacífico.	17
4. Implicación de los organismos internacionales, el BAsD como modelo de acción para la región de estudio.	20
4.1. Banco Asiático de Desarrollo.....	21
4.2. Estrategia del BAsD para el horizonte 2030.....	21
5. Acción a través de las empresas privadas: caso Inditex.	22
5.1. La cadena de suministro del grupo Inditex y RSE.....	22
5.1.1. Evidencias de compromiso formal con la RSE con sus proveedores.	23
5.1.2. Mecanismos de gestión de la cadena de suministro.	24
5.1.3. Mecanismos de control de la cadena de suministro.	24
5.1.4. Inditex en Asia y el Pacífico.	25
6. Conclusiones.	27
7. Referencias bibliográficas.....	30

1. Introducción.

A partir de los años 80 y en adición a las teorías económicas clásicas, que centraban el objetivo de las empresas en la maximización de los beneficios para los accionistas, surge una nueva corriente de pensamiento cuyos principales exponentes son Freeman (1984) y Carroll (1979), donde se incluye como objetivo empresarial la obtención de beneficios para la sociedad en general. De este modo y cada vez más, se tienen en cuenta criterios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la labor que llevan a cabo las empresas privadas.

Son muchas las motivaciones que pueden llevar a una empresa a incluir aspectos de RSE en su operativa diaria, presión por parte de su público objetivo, salvaguardar el medio en el que opera haciendo su actividad factible en el futuro, motivación para sus empleados y grupos de interés, colaboraciones con organismos internacionales... Pero también abundan las tentaciones a obtener beneficios extras a costa de abusos laborales, trabajo forzoso, carencia de seguridad o crecimiento económico vinculado a la degradación del medio ambiente. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016, “dos mil millones de personas, dos tercios de los que trabajan en el mundo, lo hacen sin contrato y sin derechos, o sufren discriminación, o reciben una remuneración muy por debajo de sus capacidades, o están sobreexposados a accidentes o enfermedades laborales, o carecen de protección social, o padecen todas esas deficiencias a la vez”.

En este contexto, durante los últimos años y cada vez con más fuerza surgen iniciativas que proponen modelos de economía diferentes, donde además de las tradicionales motivaciones, se incluyen aspectos sociales y medioambientales. Entre estas iniciativas se encuentran los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), (Naciones Unidas, 2015), que conforman un marco de acción tanto para organizaciones públicas como privadas.

Este trabajo pretende abordar el octavo objetivo de desarrollo sostenible “Trabajo decente y crecimiento económico”, conocer cuáles son los problemas de las sociedades actuales, los programas de alcance mundial surgidos como respuesta a estos problemas y los agentes protagonistas que materializarán las acciones

propuestas en los mencionados programas o iniciativas. Para ello, se analizará la problemática actual en materia laboral; las acciones y metas correctivas que proponen las Naciones Unidas a través de los ODS y, tomando la región de Asia y el Pacífico como escenario, se abordará la labor de los organismos internacionales y las empresas privadas.

Considerada la región más poblada del mundo, Asia y el Pacífico compatibiliza altas tasas de empleo y aumentos en la productividad con importantes déficits de trabajo decente derivados de las debilidades estructurales de sus mercados laborales. Se pretende indagar en esta realidad, tomando el Banco Asiático de Desarrollo como ejemplo clave dentro de los organismos internacionales y la empresa Inditex en relación a las empresas privadas. En la actualidad, y como se recoge en la última memoria publicada por el grupo, el 55,73% de los proveedores de la multinacional textil pertenecen a la región Asia-Pacífico.

1.1. Revisión de conceptos.

Partiremos de los cinco conceptos que se consideran más relevantes para el desarrollo de este trabajo, y configuran el marco base donde emergen el resto de contenidos. Por una parte, se debe explicar qué son los ODS y de dónde surge esta iniciativa, así como lo que se entiende por organismos internacionales. Además, hablaremos de los conceptos trabajo y crecimiento, dándoles un nuevo sentido que se contextualiza con la razón que se estudia. Por último, es imprescindible abordar la RSE como el medio a través del cual podremos alcanzar las metas propuestas para los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Organización de Naciones Unidas fue fundada en 1945 tras la II Guerra Mundial. Surge con la unión de 51 estados y “se creó como un acuerdo de los países aliados con la finalidad de mantener la paz y la seguridad de los estados miembros”. Son numerosas las iniciativas promulgadas por esta organización desde su fundación. En el año 2000, se darían a conocer los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), ocho objetivos con sus correspondientes metas a alcanzar en el horizonte 2015. Los objetivos tendrían su continuidad en los ODS, que marcarían la senda de acción para el horizonte 2030. Los ODS conforman un compromiso por parte de los miembros, para lograr el desarrollo sostenible en tres dimensiones, económica, social y ambiental. Se componen de 17 objetivos o líneas de acción que se recogen en la Tabla

1, los cuales se complementan con 169 metas que detallan los ámbitos de actuación para cada uno de los objetivos.

Tabla 1
Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible

1	<i>Fin de la pobreza</i>
2	<i>Hambre cero</i>
3	<i>Salud y bienestar</i>
4	<i>Educación de calidad</i>
5	<i>Igualdad de género</i>
6	<i>Agua limpia y saneamiento</i>
7	<i>Energía asequible y no contaminante</i>
8	<i>Trabajo decente y crecimiento económico</i>
9	<i>Industria, innovación e infraestructura</i>
10	<i>Reducción de las desigualdades</i>
11	<i>Ciudades y comunidades sostenibles</i>
12	<i>Producción y consumo responsables</i>
13	<i>Acción por el clima</i>
14	<i>Vida submarina</i>
15	<i>Vida de ecosistemas terrestres</i>
16	<i>Paz, justicia e instituciones sólidas</i>
17	<i>Alianzas para lograr los objetivos</i>

Fuente: Elaboración propia con datos de la web de Naciones Unidas.

Por otra parte, hablaremos de organismos internaciones partiendo de la definición de la enciclopedia jurídica, la cual lo define como "todo grupo o asociación que se extiende más allá de las fronteras de un Estado y que adopta una estructura orgánica permanente". Añadiremos que, en el caso que nos ocupa, configuran uno de los medios a través del cual se facilita la ayuda para la consecución de los ODS.

Según la Real Academia Española (RAE) trabajo se define como "ocupación retribuida". En busca del concepto apropiado se debe ir más allá y añadir que el trabajo es algo más que un mero intercambio de esfuerzo por retribución. Debe llenar la esfera personal del individuo promocionando su desarrollo y protegiendo sus derechos, garantizando que el trabajo sea decente y se lleve a cabo en una esfera de seguridad. En este sentido, cobra importancia la definición que ofrece la OIT sobre trabajo decente, entendido como "el acceso a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social, es decir, trabajo con dignidad".

De igual modo, entenderemos el crecimiento económico más a allá de la definición propuesta por la RAE, “aumento de la renta o valor de bienes y servicios finales producidos por una economía en un determinado periodo”, para tomar en consideración el hecho de que sea fruto del trabajo decente y desvinculado de la degeneración del medio ambiente. Por tanto, debe tratarse de un crecimiento ligado al desarrollo sostenible. Se debe fomentar un cambio de sistema pasando de, un modelo que acaba con su propia riqueza por ganancias pasajeras y para unos pocos, a otro que crea valor para la sociedad en general, sirviéndose de las innovaciones disponibles y futuras, en favor del medio en el que vivimos.

Por último, cada vez más, las organizaciones apuestan por modelos de negocios en los que la sostenibilidad se enmarca como una fuente de creación de valor. En esta senda de crecimiento sostenible, la RSE así como las relaciones con los grupos de interés, cobran especial importancia. De este modo, las empresas centran sus esfuerzos en definir quienes son los grupos sociales que se ven afectados por su actividad y sus intereses y expectativas, para poder responder a las demandas de la sociedad en términos de un buen comportamiento en RSE, que sea compatible con el cumplimiento de los objetivos económicos de la empresa.

1.2. Metodología y análisis del entorno.

Como se explicó en la introducción queremos conocer cuál es la problemática laboral a nivel global. Para ello, es necesario estudiar cada uno de los aspectos cuyo cumplimiento se considera indispensable para poder aceptar un trabajo como decente. A pesar de la existencia de un gran volumen de información relacionada con este tema, se han seleccionado los informes de la OIT como punto de partida, por tratarse de una organización global que nos ofrecerá una mejor comparativa a nivel mundial. Dado que no se proporcionan datos para todos los años, se han utilizado aquellos informes más actualizados en relación a cada tema.

La elección de la región Asia-Pacífico se realiza por la contraposición entre su elevado volumen de población con altos niveles de población activa y una estructura del mercado laboral que encierra persistentes y preocupantes problemas en relación al trabajo decente. Este escenario resulta idóneo para el estudio del conjunto de aspectos asociados a la vulneración de los derechos de los trabajadores y de qué manera, tanto organismos internacionales como empresas privadas pueden trabajar en relación a la consecución del octavo ODS. Para dibujar la situación laboral en la

región se tomará como referencia el informe publicado por la OIT sobre las perspectivas sociales y de empleo para Asia y el Pacífico publicado en 2018.

Por otra parte, se ha seleccionado el Banco Asiático de Desarrollo (BAsD) como ejemplo clave dentro de la acción de los organismos internacionales en la región. Se pretende no solo conocer su estructura y composición sino su estrategia en el horizonte 2030. Para ello, partiremos de tres fuentes principales de información: la página web del BAsD, así como sus memorias anuales, la información referida por ICEX España (Instituto de Comercio Exterior), que supone un escaparate para las empresas españolas interesadas en participar de la acción de estos bancos regionales de desarrollo y por último, las Guías de Analistas Financieros Internacionales (AFI), empresa dedicada al asesoramiento a gobiernos, entidades financieras, etc. Además, se tomarán en consideración documentos y artículos de entendidos en la materia que puedan dar una visión más clara del tema que nos ocupa.

Por último, respecto a la esfera privada se ha seleccionado la multinacional textil Inditex, ya que en 2018 más del 50% de sus proveedores procedían de la región asiática. Además, en los últimos años han surgido noticias que relacionaban a la empresa con vulneraciones del trabajo decente en estos países. La información será recopilada de la página web del grupo, analizando sus informes anuales. Dada la naturaleza de este trabajo solo se estudiarán aquellos datos relacionados con su cadena de suministro. Se tomarán en consideración datos sobre las jornadas laborales y los salarios medios en los países de origen de sus proveedores a partir de la página web de la OIT.

Se trata de un trabajo de naturaleza teórica por lo que se realizará una búsqueda exhaustiva en relación a los contenidos anteriormente mencionados y, posteriormente, se dará una serie de argumentos para así poder llegar a conclusiones bien construidas y razonadas.

2. Trabajo decente y crecimiento económico.

Las Naciones Unidas definen este Objetivo de Desarrollo Sostenible como el compromiso de “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Si bien es cierto, que en muchos países se ha regresado al crecimiento económico o se ha mantenido tras la crisis de 2008, en muchas ocasiones éste ha sido un crecimiento sin empleos, o por lo menos sin empleos de calidad. Las economías, cada vez, obtienen mejores resultados, pero éstos no están asociados a mayores posibilidades de encontrar trabajos decentes. En la actualidad, el hecho de tener un empleo no exime de vivir en la pobreza, y esta situación no es sostenible.

Como propone la OIT, “el crecimiento económico centrado en el empleo genera un círculo virtuoso que es bueno tanto para la economía como para las personas y, además, impulsa el desarrollo sostenible”. Es en esta tarea en la que se debe trabajar, siguiendo los pasos marcados por las Naciones Unidas.

Para cuantificar los avances, tanto en éste como en el resto de objetivos, la organización propone para cada uno de ellos un conjunto de metas, cuya consecución será valorada a través de indicadores asociados a cada una. Para cuantificar los logros en relación al ODS 8, Naciones Unidas propone 10 metas a alcanzar en el horizonte 2030, marco en el que trabajar recogiendo todos los aspectos relevantes en relación a los problemas laborales existentes. El desarrollo de estas metas implica convocar a todos los países; evaluar cuáles son sus desafíos sociales, económicos y medioambientales, teniendo en cuenta sus circunstancias nacionales y establecer estrategias para abordarlos de forma efectiva.

2.1. Metas.

Tabla 2

Metas para el ODS 8: "Trabajo decente y crecimiento económico"

8.1	<i>Mantener el crecimiento económico per cápita unido a un crecimiento del producto interno bruto de al menos el 7% anual en los países menos adelantados¹.</i>
8.2	<i>Aumento de la productividad a través de la diversificación, la modernización tecnológica, la innovación, trabajando más intensamente en aquellos sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.</i>
8.3	<i>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.</i>
8.4	<i>Mejorar la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.</i>
8.5	<i>Empleo pleno, productivo y 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.</i>
8.6	<i>Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.</i>
8.7	<i>Erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación del trabajo infantil en todas sus formas.</i>
8.8	<i>Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.</i>
8.9	<i>Turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.</i>
8.10	<i>Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.</i>

Fuente: Elaboración propia con datos de la web de Naciones Unidas.

2.2. Consecución de las metas en datos de Naciones Unidas.

Podemos dibujar el escenario actual a través de cifras proporcionadas por Naciones Unidas en su página sobre los avances en relación al ODS 8, de las que se desprende, en primer lugar, el hecho de que aproximadamente la mitad de la población mundial, todavía vive con el equivalente a unos 2 dólares estadounidenses diarios, con una tasa mundial de desempleo del 5.6%. En todo el mundo, en 2016, el

¹ Países menos adelantados (PMA): se caracterizan por un reducido nivel de PIB per cápita, la falta de recursos humanos y un elevado grado de vulnerabilidad económica. Esta categoría da derecho a un país a recibir ayuda, acceso preferencial a los mercados y asistencia técnica especial, entre otras concesiones.

61% de los trabajadores tenía un empleo no regulado, el 51% para los trabajadores del sector agrícola.

Otro aspecto importante es la existencia de una enorme brecha entre hombres y mujeres, tanto en relación a las tasas de participación referente a la población activa, que asciende al 94% en el caso de los hombres y al 63% en el caso de las mujeres, como a las diferencias salariales. Los hombres cobran un 12.5% más en 40 de los 45 países de los que se tienen datos.

Por otra parte, las cifras sitúan en un 6.4% la tasa de desempleo para el año 2000 frente al 5.6% del año 2017, aunque en este sentido se debería de tomar en consideración no sólo el número de personas que se encuentran empleadas, sino las condiciones laborales a las que están sujetas.

Existen 700 millones de personas que viven en condiciones extremas de pobreza. Esta persiste en los países menos adelantados, aunque el mayor número de personas atrapadas en la pobreza vive en países de ingresos medianos. Se estima que para el 2030, si sigue la tendencia actual, el 6.5% de la población mundial se encuentre atrapada en la pobreza extrema, el 35% en los países menos adelantados.

Por último, se pronostica en relación a la inserción de los jóvenes en el mundo laboral que "entre 2016 y 2030, se necesitarán 470 millones de puestos de trabajo en todo el mundo para aquellos que van a acceder por vez primera al mercado laboral".

2.3. Líneas de acción vinculadas a las metas de Naciones Unidas.

Según datos de la OIT, en sus notas para el Foro Político de Alto Nivel de la ONU 11 celebrado en Nueva York en 2016, "dos mil millones de personas, dos tercios de los que trabajan en el mundo, lo hacen sin contrato y sin derechos, o sufren discriminación, o reciben una remuneración muy por debajo de sus capacidades, o están sobreexposados a accidentes o enfermedades laborales, o carecen de protección social, o padecen todas esas deficiencias a la vez". Esta es la realidad de una sociedad que históricamente vive una de sus etapas económicas más próspera y tecnológicamente más avanzada, pero en un mundo en el que las desigualdades sociales crecen y en el que la degradación del medioambiente va en aumento.

Uno de los objetivos de este trabajo se centra en conocer cuáles son los problemas que, como expone la OIT, afectan a dos tercios de las personas que trabajan en el mundo. Para ello, analizaremos las líneas de acción que en esta materia y en adición al programa de la ONU, propone la OIT. Su estudio nos permitirá indagar en la problemática laboral mundial, conocer a través de los datos la situación actual y proponer acciones encaminadas a revertir esta realidad. Estas líneas de acción se detallan a continuación.

2.3.1. Trabajo decente que incluya a todos.

Promover el trabajo decente e impulsar la justicia social requiere de mercados laborales inclusivos y eficaces. Para ello, se deben reforzar los principios fundamentales de igualdad, democracia, sostenibilidad y cohesión social. Los datos de 2018 indican cierto avance pero también revelan la persistencia de importantes déficits. Según el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019”, en 2018, “la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo sufrieron déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades y, carecieron de margen suficiente de desarrollo humano”. Por tanto, podríamos afirmar que en la actualidad estar empleado no garantiza condiciones de vida decentes.

Aunque hasta ahora la tasa de desempleo mundial ha tenido una tendencia descendente, es importante apuntar que las mujeres, las personas jóvenes (de entre 15 y 24 años) y las personas con discapacidad siguen teniendo muchas menos probabilidades de estar empleadas. Según el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2018” en 2017 el número de personas desempleadas fue superior a 190 millones, con una tasa de desempleo del 5,6 por ciento. En general, para este año y el próximo, la tasa de desempleo mundial debería mantenerse aproximadamente al mismo nivel, pero las previsiones indican que el crecimiento de la población activa, en contraposición a la falta de empleo, hará aumentar la población desempleada.

Las líneas de acción que en este sentido propone la OIT son las siguientes:

1. “Otorgar prioridad a las políticas macroeconómicas que promuevan la creación de empleo y apoyen la demanda y las inversiones, junto a políticas fiscales, sectoriales y de infraestructura que incrementen la productividad”.

2. “Adoptar políticas dirigidas a apoyar a las empresas para aumentar los flujos de crédito y promover la iniciativa empresarial y las pequeñas empresas, y a la vez estimular la transición de la economía informal a la formal”.
3. “Implementar políticas orientadas a las personas que reduzcan las desigualdades. Éstas incluyen medidas de protecciones sociales y salariales, el fortalecimiento de la inspección laboral, el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la protección de la negociación colectiva y el reforzamiento de las instituciones del mercado de trabajo”.

2.3.2. A trabajo de igual valor, igual salario.

Incluido en la meta 8.5, subsanar las brechas entre los géneros en el mundo del trabajo, supone uno de los retos sociales y del mercado laboral, más acuciantes para la comunidad mundial. Como se recoge en el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2018.”, “allí donde persisten los problemas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en igualdad de condiciones, la sociedad tendrá menos capacidad para trazar una vía hacia el crecimiento económico acompañado de desarrollo social”.

En promedio y a escala mundial, las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado de trabajo que los hombres, e incluso una vez dentro del mercado laboral, existen importantes diferencias en cuanto a la calidad del empleo y a las remuneraciones percibidas. Según la OIT en su “Informe mundial sobre salarios 2018/2019”, con datos que abarcan unos 70 países y cerca del 80 por ciento de los asalariados del mundo, las disparidades de remuneración por razón de sexo se estiman en alrededor del 20 por ciento, o lo que sería igual a decir, que las mujeres ganan el 80 por ciento de lo que ganan los hombres.

A continuación se muestran cifras relacionadas con la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral. Además, se hace distinción entre países en desarrollo, emergentes y desarrollados, ya que existen notables diferencias. Cabe destacar que las mayores brechas se aprecian en los Estados Árabes y las subregiones de África del Norte y Asia Meridional.

Tabla 3
Tasas de participación por género

	<i>Tasa de participación (porcentajes)</i>		
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Diferencia (mujeres - hombres)</i>
<i>MUNDO</i>	75	48,5	26,5
<i>Países en desarrollo</i>	84,1	69,3	14,8
<i>Países emergentes</i>	76,1	45,6	30,5
<i>Países desarrollados</i>	68	52,4	15,6

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018".

Dada esta realidad, las líneas de acción se centran en impulsar la transición del empleo informal al empleo formal; seguir impulsando la matriculación femenina en la educación formal, la formación profesional y los programas de iniciativa empresarial; mejorar el alcance y la efectividad de las políticas públicas de asistencia a la familia y fomentar un reparto más parejo de las responsabilidades familiares entre sus miembros, entre otras.

2.3.3. Empleo juvenil.

El desempleo juvenil supone un pesado lastre para el crecimiento económico, la mayoría de jóvenes se ven obligados a aceptar trabajos precarios, a tiempo parcial y con remuneraciones que los obligan a vivir en la pobreza. A continuación se muestran algunas de las cifras más relevantes.

Tabla 4
Datos sobre empleo juvenil

<i>EMPLEO JUVENIL</i>	<i>Porcentaje de jóvenes</i>
<i>Tasa de participación juvenil en la fuerza de trabajo</i>	45,70%
<i>Tasa de desempleo juvenil</i>	13,10%
<i>Jóvenes que trabajan en empleos informales</i>	76,70%
<i>Jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben capacitación (Ninis)</i>	21,80%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: Caminos hacia un mejor futuro laboral".

Un aspecto a tener en cuenta es que, actualmente, más de una de cada cinco personas jóvenes no trabaja, ni estudia, ni recibe formación, por lo que sus posibilidades de empleo futuro también se ven reducidas. Además, es destacable que

en el horizonte 2030, 25,6 millones de jóvenes trabajadores de entre 15 y 29 años ingresarán a la fuerza de trabajo y necesitarán empleos. Los sectores económicos identificados como una fuente de empleo son: las actividades financieras; el comercio; las actividades de atención a la salud y la asistencia social; los hoteles y restaurantes; el sector de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones.

De acuerdo a esta realidad, las acciones propuestas pasan por elaborar estrategias que promuevan el empleo juvenil mediante la asistencia en la búsqueda activa de empleo, la promoción de la iniciativa empresarial juvenil y la oferta de formación que responda a las necesidades del mercado. Además, se debe desarrollar la Iniciativa Global de Empleo Decente para los Jóvenes.

2.3.4. Trabajo infantil.

Las últimas estimaciones sobre el trabajo infantil a nivel global (año 2016) muestran la notable reducción del trabajo infantil acaecida desde 2000, aunque también señalan una merma considerable en el ritmo de esta reducción durante los años 2012–2016. Por tanto, se podría afirmar que se avanza en la dirección correcta aunque es necesaria una mayor rapidez para conseguir las metas propuestas de erradicación del trabajo infantil para el año 2025. A continuación se muestran algunos datos significativos.

Tabla 5
Datos sobre trabajo infantil

<p>Trabajo infantil 152 millones (73 millones realizan trabajos peligrosos)</p>	<p>Edad</p>	<p>5-11 años 48% 12-14 años 28% 15-17 años 24%</p>
	<p>Género</p>	<p>Niños 58% (88 millones) Niñas 42% (64 millones)</p>
	<p>Actividad económica</p>	<p>Agricultura 70,9% Industria 11,9% Servicios 17,2%</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: “Estimaciones Mundiales sobre el trabajo infantil. Resultados y tendencias 2012-2016”.

Es importante añadir que la mayor parte del trabajo infantil tiene lugar dentro de la unidad familiar, la mayoría de las víctimas trabajan en fincas y empresas familiares. Comprender esta dependencia de las familias hacia el trabajo infantil y tratar esta cuestión, ayudaría a lograr un avance mayor en la eliminación de este problema. Por

otra parte, las estimaciones indican que un número elevado de niños y niñas en esta situación, son privados por completo de la educación y, aquellos que si reciben educación son igualmente penalizados, ya que el rendimiento de aprendizaje se ve gravemente mermado dadas sus condiciones. Por tanto, el trabajo infantil no solo compromete el presente de los niños y niñas víctimas, sino también su futuro.

En pro de la erradicación de esta realidad, se debe trabajar en políticas que se integren en los esfuerzos de desarrollo nacional y se adapten a las circunstancias locales. Además, dichas políticas deben tener en cuenta la edad, el género y las dimensiones regionales del trabajo infantil. Se debe invertir en la creación de una base de conocimientos sobre el tema que permita dar mejor respuesta en materia de políticas. Por último, es crucial la cooperación y las alianzas internacionales que promuevan acciones locales como el acceso a la educación, la protección social para las familias o la mejora en las políticas de mercado laboral.

2.3.5. Trabajo forzoso.

Incluido en la meta 8.7, el trabajo forzoso es considerado una forma de esclavitud moderna. Además del trabajo forzoso, se incluyen en la esclavitud moderna el matrimonio forzoso, la servidumbre por deudas (en el que se utilizan las deudas para obligar a la prestación de tareas laborales) o la trata de personas, situaciones de explotación que una persona no puede rechazar o abandonar debido a amenazas, violencia, coacción, engaños y/o abuso de poder.

Tabla 6
Datos relacionados con la esclavitud moderna

Esclavitud moderna 40,3 millones de personas	Género	71 % de las víctimas 99 % industria sexual 5 % trabajo forzoso privado 40 % trabajo forzoso impuesto por el Estado 8 % víctimas de matrimonios forzosos
	Niños	De cada 4 víctimas 1 era una niña o un niño 21 % industria sexual 18 % trabajo forzoso privado 7 % trabajo forzoso impuesto por el Estado 37 % víctimas de matrimonios forzosos
	Servidumbre por deudas	50 % de las víctimas
	Matrimonio forzoso	15,4 millones de personas

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Estimaciones Mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso", datos para el año 2016.

En las estimaciones de trabajo forzoso se tienen en cuenta no sólo aquel que se produce en la economía privada, sino la explotación sexual forzada de niños y adultos, así como el trabajo forzoso impuesto por el Estado. En el último caso se trata de

personas reclutadas por los Estados para realizar tareas agrícolas o de construcción con fines de desarrollo económico, jóvenes militares obligados a realizar tareas de naturaleza no militar, presos obligados a trabajar contra su voluntad o personas obligadas a realizar servicios comunitarios no decididos por su comunidad y sin beneficios para ésta.

Tabla 7
Trabajo forzoso

<i>Trabajo forzoso</i> 24,9 millones de personas	<i>Economía privada</i>	<i>16 millones</i>
	<i>Explotación sexual forzosa</i>	<i>4,8 millones</i>
	<i>Impuesto por el Estado</i>	<i>4,1 millones</i>

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Estimaciones Mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso", datos para el año 2016.

Son numerosas las acciones encaminadas a abolir la esclavitud en todas sus formas. Líneas de acción que pasan por garantizar mínimos de protección social, ampliar los derechos laborales de la economía informal, mejorar la gobernanza en materia de migraciones (gran proporción de la esclavitud moderna tiene su origen en la migración), abordaje de las causas profundas de la servidumbre por deudas o mejor identificación de las víctimas para poder ofrecer una mayor protección. Es destacable que en muchas ocasiones la esclavitud moderna se presenta en contextos de fragilidad del Estado, conflictos y crisis; por lo que se debe abordar como parte de las acciones humanitarias de tales situaciones. Es necesaria la cooperación internacional dada su dimensión global y transfronteriza, así como la colaboración con la comunidad empresarial para erradicar el trabajo forzoso de las cadenas de suministro y más ampliamente de la economía privada.

2.3.6. Salud y seguridad en el trabajo.

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen grandes repercusiones para los trabajadores y sus familias. No solo desde el punto de vista económico, también suponen una merma del bienestar físico y emocional. Por otra parte, afecta a la productividad de las empresas, provoca interrupciones en los procesos productivos y condicionan la competitividad y la reputación empresarial a lo largo de toda la cadena de suministro. A continuación se muestran las cifras más significativas.

Tabla 8
Datos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo

Salud y seguridad en el trabajo	
Muertes al año por accidentes del trabajo	0,38 millones de trabajadores (13,7%)
Muertes al año por enfermedades profesionales	2,4 millones de trabajadores (86,3%)
Muertes totales	2,78 millones de trabajadores
Trabajadores que sufren accidentes no mortales	374 millones de trabajadores

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia, 2019".

Las cifras son alarmantes, según la OIT, "1000 personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 de enfermedades profesionales". Además, las estimaciones muestran que el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo va en aumento, pasando de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017.

Muchas de estas muertes y muchos de los accidentes que tienen lugar en los puestos de trabajo pueden prevenirse. Para ello es necesario crear una cultura de prevención global que respete el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable, que haga partícipes a empleadores y trabajadores e instar al aprendizaje permanente y el desarrollo continuado de competencias en materia de prevención de riesgos laborales. Además, es fundamental el fortalecimiento del papel de los gobiernos y los interlocutores sociales, ampliando las alianzas internacionales.

2.3.7. Protección social.

Según la OIT en su "Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible", se entiende por protección social o seguridad social al "derecho humano definido como el conjunto de políticas y programas diseñados para reducir y prevenir la pobreza y la vulnerabilidad en todo el ciclo de vida". Abarca los beneficios familiares y por niño, las prestaciones de maternidad, desempleo, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, así como, las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, y la protección de la salud. A continuación se muestran las cifras más relevantes.

Tabla 9
Prestación social en datos

<i>PRESTACIÓN SOCIAL</i>	<i>Porcentaje de personas beneficiadas</i>
<i>Cobertura efectiva por al menos un beneficio de protección social</i>	45%
<i>Sistema de seguridad social integral</i>	29%
<i>Niños con acceso efectivo a la protección social</i>	35% <i>(la mayoría de niños que carecen de protección viven en África y Asia)</i>
<i>Madres de recién nacidos que reciben una prestación</i>	41,10%
<i>Prestaciones de desempleo</i>	21,80%
<i>Prestaciones de invalidez para personas con discapacidad severa</i>	27,80%
<i>Pensión de vejez</i>	68% <i>(nivel de las prestaciones bajo, en muchos caso no exime de la pobreza)</i>
<i>Cobertura de salud universal</i>	44% <i>zonas rurales</i> 78% <i>zonas urbanas</i>

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible".

La falta de protección social deja a las personas expuestas a la pobreza, las desigualdades y la exclusión social y por tanto supone un importante freno para el desarrollo económico y social. Los gobiernos son responsables de garantizar al menos un nivel mínimo de seguridad social. Esta falta de inversión social es latente en África, Asia y los Estados Árabes.

En este contexto, las líneas de acción se basan en instaurar pisos de protección social que incluyan el acceso a la atención médica y garanticen un ingreso básico, aumentar el nivel global del gasto público en protección social, así como extender dicha cobertura a quienes forman parte de la economía informal y facilitar su transición a la economía formal. Además, se debe impedir políticas de consolidación fiscal de corto plazo, las cuales recortan los gastos, sin medir las consecuencias sociales negativas en términos de reducción de cobertura y/o insuficiencia de las prestaciones. Es preciso también desarrollar la Alianza Mundial para la Protección Social Universal.

3. Aspectos relevantes sobre el trabajo decente y el crecimiento económico en Asia y el Pacífico.

La situación económica en Asia y el Pacífico está marcada por una tendencia positiva de crecimiento económico asociado a altas tasas de empleo e incrementos en la productividad, que esconden importantes y persistentes déficits de trabajo decente. Podemos dibujar el escenario laboral de la región siguiendo los aspectos claves estudiados en el epígrafe anterior. Para ello, analizaremos el informe de la OIT, “Perspectivas sociales y del empleo en Asia y el Pacífico: Promover el trabajo decente para el desarrollo sostenible” publicado en el año 2018.

- La región de Asia y el Pacífico cuenta con 1900 millones de trabajadores (1200 millones de hombres y 700 millones de mujeres) que representan el 60% de la fuerza laboral mundial en 2017.
- La tasa de desempleo se situó en el 4.1% en 2017. La tasa de desempleo juvenil fue del 10.4%.
- La fuerza laboral de la región está envejeciendo rápidamente y las tasas de actividad son altas entre la población de más edad, especialmente en países de ingresos bajos y medio-bajos.
- Una cuarta parte (446 millones) de todos los trabajadores de la región vivían en la pobreza moderada o extrema en 2017.
- El 48.6% (930 millones) de los trabajadores permanecían en empleos vulnerables y se estima que esta cifra aumente hasta el 49% en 2020. Más de dos de cada tres trabajadores se encontraban en el empleo informal, estrechamente vinculado con el empleo vulnerable.
- En Asia y el Pacífico todavía hay millones de empleados que reciben un salario pero carecen de prestaciones de empleo, tienen poca seguridad en sus trabajos, están sujetos a la carga de largas jornadas laborales y carecen de beneficios sociales.
- En algunos países en desarrollo y las economías emergentes de la región, un porcentaje sustancial de los empleados no se benefician de un contrato escrito. El uso de los contratos de trabajo temporales es extensa y existe una alta incidencia de trabajo ocasional.
- La concurrencia de varios trabajos y las horas de trabajo excesivas es habitual en la fuerza laboral de la región. El promedio de horas trabajadas en el sur de Asia y Asia Oriental en 2017 fue el más alto del mundo en 46.4 y 46.3 horas por semana, respectivamente. En Asia Oriental, casi uno de cada cinco trabajadores ocupa trabajos que exceden las 60 horas semanales. En la Tabla

10, se muestran las jornadas laborales de algunos países de la región Asia-Pacífico, principales proveedores del grupo Inditex.

Tabla 10
Promedio de horas semanales trabajadas en algunos países de la región

<i>País</i>	<i>Año</i>	<i>Promedio de horas semanales realmente trabajadas por persona</i>	<i>Proporción de empleados que trabajan 35-48 horas por semana</i>	<i>Proporción de empleados que trabajan menos de 35 horas por semana</i>	<i>Proporción de empleados que trabajan más de 48 horas por semana</i>
Bangladés	2017	47	34,6	6,6	58,8
Camboya	2016	43	38,3	7,2	54,1
China	2016	46	-	-	-
India	-	-	-	-	-
Pakistán	2018	47	56,6	7,7	35,2
Vietnam	2017	40	56	16,1	27,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos ofrecidos en la página web de la OIT.

- Pocos países de la región cuentan con un sistema de protección social, por lo que sus trabajadores siguen siendo vulnerables a las crisis domésticas (lesiones o la muerte del cabeza de familia, la pérdida del trabajo, desastres naturales, la pérdida de cosechas, etc.). En la Tabla 11 se muestran algunas cifras significativas sobre la cobertura efectiva en protección social de la región.

Tabla 11
Protección social en Asia y el Pacífico período 2017-2019

<i>Protección social</i>	<i>Cobertura efectiva en Asia y el Pacífico</i>	<i>Cobertura efectiva en el mundo</i>
<i>Población cubierta por al menos un beneficio de protección social</i>	38,90%	45,20%
<i>Personas desempleadas</i>	22,50%	21,80%
<i>Personas vulnerables</i>	16,40%	24,70%
<i>Madres de recién nacidos</i>	33,40%	41,10%
<i>Adultos mayores</i>	55,20%	67,90%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe: "Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible".

- Las tendencias demográficas y particularmente el impacto del envejecimiento de la sociedad, añaden tensión a los sistemas de protección social ya limitados, y ponen en cuestión el futuro aumento de la productividad laboral.
- Se espera que la brecha entre las tasas de actividad masculina y femenina sigan ensanchándose hasta 2020. La tasa de participación masculina superó a la tasa femenina en 30 puntos porcentuales en 2017.
- Si hablamos de la mortalidad relacionada con el trabajo, en torno a dos tercios (65%) se registra en Asia. Se produce un aumento de las muertes por lesiones profesionales como resultado de la proporción mayor de producción en países que están avanzando rápidamente en el plano industrial.

4. Implicación de los organismos internacionales, el BAsD como modelo de acción para la región de estudio.

Como se mencionó al inicio de este trabajo, se pretende abordar no sólo los problemas actuales que conforman la razón de ser de los ODS, sino de qué forma esta problemática que hemos definido puede cambiar. Uno de los instrumentos clave, es la labor que llevan a cabo los organismos internacionales. Son numerosas las instituciones comprometidas con el crecimiento económico y el progreso de los países en vías de desarrollo y, aunque existen diferencias entre ellas, todas comparten el compromiso de movilizar recursos para la financiación de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Como explica Calvo (2000) “la existencia de organismos y acuerdos internacionales son concreciones jurídicas de las relaciones que se establecen a nivel mundial”. Continúa, “su objetivo es producir un efecto de carácter económico, monetario o financiero que supera lo estrictamente nacional. Según que el vínculo jurídico creado afecta a dos o más países, se tratará de entidades o acuerdos bilaterales o multilaterales”. En relación a los BRD, hablaríamos de entidades multilaterales que agrupan a países con intereses comunes.

Cada vez más, toma protagonismo la labor que estas instituciones realizan en pro del cambio, según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la ICEX, “la financiación multilateral ha aumentado considerablemente en los últimos años, pasando de 109.000 millones de USD² en el año 2008 a 162.000 millones de USD en el 2016, lo que supone un incremento del 49%³ en términos reales”.

Como apunta Calvo (2000), los BRD surgen como respuesta a las necesidades de desarrollo en zonas concretas, la escasez de recursos financieros para hacer frente a las necesidades sociales y del sector rural (algunos de cuyos ámbitos no eran objeto de la financiación del Banco Mundial) y la propia dificultad de llevar dicha financiación a todas las regiones. Por tanto, los BRS se pueden considerar instituciones de desarrollo de carácter regional con similar estructura a la del Banco Mundial.

² USD: dólar estadounidense.

³ Aumento real de la financiación multilateral descontando la inflación.

4.1. Banco Asiático de Desarrollo.

El BAsD es una Institución Financiera Multilateral (IFM), fue fundada en 1966 y su sede se encuentra en Manila (Filipinas). Dedicada a la reducción de la pobreza en la zona Asia-Pacífico, cuenta con 67 países miembros, de los cuales 19 (34.96% del capital) son no regionales. Los accionistas principales son: Estados Unidos(15.6%), Japón (15.6%), República Popular China (6.5%), India (6.3%), Australia (5.8%), Indonesia (5.5%), Canadá (5.2%) y Corea (5.0%). Tiene por objetivo la reducción de la pobreza y la mejora en las condiciones de vida de las personas de esta región centrandose su actividad en proyectos que permitan mejorar las infraestructuras, la gobernanza y el desarrollo social y comunitario. Además pretende:

- Acelerar el crecimiento económico y social de sus países miembros.
- Reforzar su sector privado.
- Mejorar la gestión pública.
- Desarrollo de sus recursos humanos.
- Asesoramiento en la gestión de sus recursos naturales.

4.2. Estrategia del BAsD para el horizonte 2030.

Con Estrategia 2030, el BAsD centrará sus esfuerzos en “erradicar la pobreza extrema y ampliar su visión para una Asia y Pacífico más próspero, incluyente, resiliente y sostenible”. Para ello, jugará un papel importante en el desarrollo de infraestructura como fuente de crecimiento global e intervendrá en los sectores sociales, como la educación, la salud y la protección social. Continuará siendo un financiero fiable y catalizador de los recursos financieros para el desarrollo, proveedor de conocimiento y propulsor del diálogo entre los socios y las partes interesadas.

Se centrará en las siguientes prioridades operativas:

1. Abordar la pobreza y la reducción de las desigualdades.
2. Acelerar los avances en la igualdad de género.
3. La lucha contra el cambio climático, la reconstrucción del clima, la capacidad de recuperación ante desastres y la mejora de la sostenibilidad del medio ambiente.
4. Hacer las ciudades más habitables.
5. Promover el desarrollo rural y la seguridad alimentaria.
6. Fortalecimiento de la gobernabilidad e institucional.
7. Fomentar la cooperación y la integración regional.

5. Acción a través de las empresas privadas: caso Inditex.

Dada la globalización de los mercados, las empresas privadas deben adaptarse al entorno cambiante en el que está sumergida la actividad empresarial, en busca de mayor flexibilidad y ventajas competitivas. En este marco, han florecido prácticas empresariales basadas en la subcontratación, que comprende la externalización de parte de las actividades de la empresa o los procesos de compra de bienes y servicios a proveedores externos a la organización. Derivado de las prácticas anteriormente descritas, se hace imprescindible que las empresas con estrategias sostenibles, diseñen toda su cadena de suministro en base a este criterio, y realicen una evaluación de ésta para comprobar que las empresas subcontratadas también trabajan bajo los mismos criterios de sostenibilidad y triple resultado.

Este es el caso del grupo español Inditex, que como se ha explicado, externaliza gran parte de su producción a regiones de Asia y el Pacífico. Esta es una región con grandes y persistentes déficits en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y el respeto de los derechos humanos. Como actor clave dentro de estos mercados, empresas como Inditex tienen la oportunidad de marcar la diferencia en la consecución de los objetivos de “trabajo decente y crecimiento económico”. A continuación, se van a analizar los compromisos y acciones del grupo en relación a su RSE y aspectos relevantes de su cadena de suministro en la región Asia-Pacífico. Toda la información que se va a exponer ha sido extraída de las Informes Anuales del grupo entre los años 2014 y 2018, período tras el cual empieza a ofrecer más datos sobre sus proveedores e incluye en los recuentos el número de fábricas por regiones.

5.1. La cadena de suministro del grupo Inditex y RSE.

Inditex fue fundada en 1985 por el español Amancio Ortega, como una empresa holding de Zara y sus plantas de fabricación, tiendas de moda que con anterioridad había fundado Ortega. Considerada una de las mayores compañías de distribución de moda del mundo, cuenta con ocho formatos comerciales (Zara y Zara Home, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Uterqüe) cuyas colecciones se venden en 202 mercados a través de una plataforma integrada de tiendas y online. En la actualidad cuenta con más de 174.000 empleados en las más de 7490 tiendas que tiene distribuidas por los cinco continentes. Constituida como una sociedad anónima cotiza en bolsa desde 2001, además desde 2002 con su primera Memoria

Anual de Sostenibilidad empieza a integrar en su modelo de negocio políticas de responsabilidad corporativa.

5.1.1. Evidencias de compromiso formal con la RSE con sus proveedores.

Todos los proveedores y fábricas de la cadena de suministro de Inditex están sujetos a políticas y estándares como:

- Política de Derechos Humanos de Inditex
- Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores

Además se lleva a cabo auditorías Pre-Assessment que consiste en una evaluación previa de potenciales proveedores y fábricas, realizada por auditores internos y externos y se lleva a cabo sin previo aviso. Solo aquellos que cumplen el Código de Conducta pueden formar parte de la cadena de suministro. A partir de ese momento quedan sujetos al Código de Conducta y a todos los estándares recogidos en el documento *Inditex Minimum Requirements*.

Una vez dentro de la cadena de suministro se realizan auditorías de trazabilidad dirigidas a verificar in situ la información incorporada por los proveedores. En el año 2018 fueron realizadas 2546 auditorías, el número de incumplimientos detectados en las exigencias de trazabilidad fue de 235. En este caso, se llevan a cabo planes correctivos y se proporciona apoyo para la mejora, en caso de incumplimientos reiterados el proveedor quedaría bloqueado. En 2018 ocho proveedores fueron bloqueados por el grupo. A continuación se muestra el número de auditorías realizadas desde 2014.

Tabla 12
Auditorías de trazabilidad de Inditex

<i>Año</i>	<i>Número de auditorías de trazabilidad</i>
2014	2463
2015	2866
2016	2776
2017	2621
2018	2546

Fuente: Elaboración propia a partir de las memorias de anuales 2014-2018.

5.1.2. Mecanismos de gestión de la cadena de suministro.

- “Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores” y “Plan para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible” que permite la gestión del primero.
- “Plan Estratégico para una Cadena de Suministro Estable y Sostenible 2014-2018”, actuaciones dirigidas a proteger los derechos laborales.
- “Programas de El trabajador en el centro” para la promoción del trabajo decente y el crecimiento económico y vinculado a siete áreas de acción: participación de los trabajadores, salarios dignos, prácticas de compra responsable, empoderamiento de la mujer, salud y seguridad laboral, protección de los migrantes y formación y sensibilización.
- Clústers con proveedores, espacios de cooperación y diálogo para promover un entorno productivo sostenible en un área geográfica estratégica y en un marco de cumplimiento de los Derechos Humanos y laborales fundamentales (12 clústeres de proveedores que concentran el 96% de la producción).
- Colaboración con la Federación Internacional de Sindicatos IndustriALL Global Union, a través de un Acuerdo Marco Global.
- Colaboración con otras organizaciones e iniciativas, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (*Programa Better Work*), el Pacto Mundial de Naciones Unidas (compromiso con el cumplimiento de los ODS) o *Better Than Cash Alliance*.
- Participación en ACT (*Action, Collaboration, Transformation*), *Ethical Trading Initiative* o *Accord* de Bangladés.

5.1.3. Mecanismos de control de la cadena de suministro.

- Trazabilidad: Sistema online de gestión de fabricantes y auditorías de trazabilidad.
- Programa para el cumplimiento del Código de Conducta: Auditorías Pre-assessment, Auditorías sociales y Auditorías especiales.
- Mejora continua de la cadena de suministro: Planes de acción correctivos, Formación y capacitación de proveedores y fabricantes y, Sensibilización de equipos de diseño y compra.
- Trabajo en clusters de proveedores: Colaboración con grupos de interés como ONG, Gobiernos locales, Sindicatos, Plataformas internacionales y Universidades.

5.1.4. Inditex en Asia y el Pacífico.

Como se expone en los informes anuales del grupo, los principales proveedores del gigante textil son España, Portugal, Marruecos, Turquía, India, Bangladés, Vietnam, Camboya, China, Pakistán, Argentina y Brasil, aquellos que elaboran para la marca más de 20.000 prendas anuales. En el continente asiático existen otros países proveedores como Indonesia o Myanmar que no superan esta cifra, pero donde existen fábricas produciendo para la multinacional. En la Tabla 13 se detalla el número de proveedores totales del grupo, así como en número de proveedores asiáticos para el período 2014-2018. Además, y como se explicó en epígrafes anteriores, éstos están sujetos al cumplimiento del “Código de Conducta de Fabricantes y Proveedores”, también se muestran aquellos que en el transcurso de estos años han sido descartados por este motivo.

Tabla 13
Proveedores de la cadena de suministro en Asia

Año	Proveedores			Fábricas			Proveedores descartados por incumplimiento con el Código de Conducta		
	Asia	Total en el mundo	%	Asia	Total en el mundo	%	Asia	Total en el mundo	%
2014	759	1625	46,71	1816	5382	33,74	13	30	43,33
2015	863	1725	50,03	2252	6298	35,76	12	35	34,29
2016	938	1805	51,97	2734	6959	39,29	15	41	36,59
2017	980	1824	53,73	3003	7210	41,65	10	33	30,30
2018	1040	1866	55,73	3078	7235	42,54	10	26	38,46

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes anuales 2014-2018.

Durante el período 2014-2018 Inditex aumenta su presencia en Asia, no sólo en el número de proveedores, sino en el número de fábricas. En la actualidad, el 55.73% de sus proveedores son asiáticos, mientras que se reduce el número de fabricantes dentro de la Unión Europea. En la Tabla 14 se muestra el número de proveedores, fábricas y empleados por países dentro de la región. Se puede apreciar que China es el país asiático con mayor número de proveedores y fábricas, pero resulta llamativo que pese a esto, el mayor número de trabajadores se encuentra en Bangladés. Aunque ambos países cuentan con jornadas laborales similares, existen diferencias en relación a los salarios medios percibidos. Así y según datos de la OIT, en 2017 el promedio de ganancias mensuales para un trabajador era de 12.016 Taka (129.17€)

en Bangladés, frente a los 5.631 Yuan (734.61€) de China en 2016. Aunque cabe destacar que estos salarios son promedio y se reducen para el sector textil.

Tabla 14
Proveedores dentro del continente asiático por países

	<i>Bangladés</i>	<i>Camboya</i>	<i>China</i>	<i>India</i>	<i>Pakistán</i>	<i>Vietnam</i>
<i>Número de proveedores con compra en el ejercicio</i>	120	2	449	121	57	5
<i>Número de fábricas de confección asociadas a proveedores con compra</i>	225	133	1472	203	96	136
<i>Numero de fábricas de otros procesos asociados a proveedores con compra</i>	81	11	431	164	21	13
<i>Trabajadores que integran las plantillas de los fabricantes que trabajan para Inditex</i>	536.934	143.026	410.268	275.377	231.779	137.548

Fuente: Elaboración propia a partir del informe anual de 2018.

De esta manera podemos apreciar cómo, ciertamente, el grupo cuenta en sus informes con amplios compromisos y acciones en relación a la RSE, pero los datos demuestran que los proveedores procedentes de regiones con grandes déficits en trabajo decente van en aumento, que las jornadas laborales en estos países son las más altas del mundo, y que el mayor número de trabajadores en las fábricas asiáticas se encuentra donde los salarios son más bajos. En estos informes los proveedores aparecen como meras cifras, en ninguno de ellos se especifica las empresas que trabajan para el grupo ni las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados.

6. Conclusiones.

Según los informes aportados por la OIT y las comparativas que proporciona con el año 2000, se han producido mejoras. La cuestión se centra en si estas mejoras son suficientes. En el año 2017 el número de personas desempleadas a nivel mundial ascendía a 192 millones (OIT, 2018), y dos tercios de los que lo hacían sufrían algún problema laboral de los que hemos tratado en el epígrafe tres de este trabajo (OIT, 2019). Las mujeres y los jóvenes siguen teniendo menos probabilidades de encontrar trabajos decentes y de calidad en todo el mundo. El trabajo infantil a pesar de las mejoras, seguía afectando en 2016 a más de 152 millones de niños y niñas (OIT, 2016). Pese al trabajo por eliminar la esclavitud moderna y el trabajo forzoso, en 2016, afectaban a 40.3 y 24.9 millones de personas respectivamente (OIT, 2016). Según los datos podríamos afirmar que se avanza en la dirección correcta, pero no al ritmo necesario.

Los datos generales se recrudecen para el caso de Asia y el Pacífico, donde una tendencia de crecimiento económico positivo y altas tasas de productividad, enmascaran grandes déficits de trabajo decente. Las tasas de desempleo son inferiores en relación a las tasas mundiales. En el año 2017, la región se enfrentaba a una tasa de desempleo del 4.1 por ciento frente al 5.6 por ciento mundial, al igual que las tasas de desempleo juvenil, 10.4 por ciento en Asia y el Pacífico frente a una tasa del 13.1 por ciento a nivel mundial (OIT, 2018). Pese a esto, la región más poblada del mundo, donde las grandes empresas textiles externalizan gran parte de su producción, se enfrenta a un mercado laboral con importantes debilidades estructurales. La brecha salarial entre hombres y mujeres para la región asiática, supera en un 10 por ciento las diferencias para el resto del mundo (OIT, 2018). Las personas cubiertas por al menos uno de los beneficios de protección social estudiados, ascienden a 38.9 por ciento en el caso de Asia, frente al 45.2 por ciento de las personas cubiertas en el resto del mundo (OIT, 2017-2019).

Esta es la realidad que viven los trabajadores de Asia, donde el trabajo decente sigue siendo una de las asignaturas pendientes, más si cabe entre los trabajadores del sector textil. En este sector, la fuerza laboral soporta largas jornadas de trabajo que como en el caso de Bangladés, donde Inditex cuenta con el mayor número de trabajadores dentro de la región asiática, supera las 47 horas semanales (OIT, 2017). País donde el promedio de ganancias mensuales de los trabajadores, asciende a 129.17€ (OIT, 2017), por lo que gran parte de la población vive en la pobreza pese a tener empleo.

La labor que realizan los organismos internacionales y las empresas privadas es crucial en el camino hacia el cambio. En los últimos años se ha producido una evolución en el nivel de compromiso que en relación a la Sostenibilidad y la RSE están adquiriendo estas entidades. El BAsD en su estrategia 2030, marca como objetivo el desarrollo de las infraestructuras como fuente de crecimiento global, apostando por la intervención en los sectores sociales para integrar los aspectos estudiados en este trabajo dentro de sus prioridades operativas. La empresa Inditex, como ejemplo de empresa privada, muestra evidencias de compromiso para la protección de los derechos de los trabajadores en toda su cadena de suministro. Cuenta con amplios mecanismos de gestión y control en materia de RSE, aunque dada la situación que vive la región, estos mecanismos deberían ser más eficaces para equiparar las condiciones laborales de estos países a las normas internacionales del trabajo y el respeto de los derechos laborales.

Dada la situación actual, es necesario ir más allá de esta labor y acercar estas metas a cada uno de los individuos que habitan este planeta. En el momento en el que estamos, difundir estos objetivos, sus metas y las acciones para conseguirlas, apostando por un crecimiento ligado al desarrollo sostenible, puede marcar la diferencia para alcanzar los objetivos de la Agenda 2030. Erradicar la pobreza, mejorar el nivel de vida de la sociedad, así como fomentar el desarrollo y el crecimiento de los países más pobres, debe ser una prioridad tanto para esos países como para los países más desarrollados. En el mundo global en el que vivimos, la pobreza y la miseria se extienden más allá de los límites territoriales y el medioambiente no entiende de fronteras, por lo que se debe luchar en conjunto para forjar el cambio.

Cada vez más, las empresas toman conciencia sobre la necesidad de llevar a cabo su actividad bajo criterios de sostenibilidad, que van más allá de simples objetivos, para formar parte de la misión, visión y estrategia de las organizaciones. Pero para la consecución real de este propósito no es suficiente con que la labor de la empresa en esta materia sea impecable, sino que este compromiso se debe extender a proveedores o subcontratistas y la empresa debe velar porque esto se cumpla en toda su cadena de suministro. En adición, una empresa que verdaderamente actúa bajo criterios de sostenibilidad, debe cuidar de que los proveedores de sus proveedores también actúen con criterios de sostenibilidad y RSE.

Otro tema importante es el uso que se le da a la RSE, ésta se debe mantener en el largo plazo, alejada de actividades encaminadas a mejorar la imagen y reputación de

la empresa. Las subcontrataciones deben servir de trampolín para las comunidades en vías de desarrollo, y no meros mecanismos para obtener ventajas en la distribución de los costes. Una empresa como Inditex reconocida a nivel mundial, con una importante actividad en relación a la RSE, que promulga transparencia y además cuenta con numerosos mecanismos de gestión y control, sigue subcontratando más del 50 por ciento de su producción en una región donde la estructura laboral y el trabajo decente siguen siendo una de las primeras razones de pobreza de la población (OIT, 2018).

7. Referencias bibliográficas.

ADB (2018). Strategy 2030. Achieving a Prosperous, Inclusive, Resilient and Sustainable Asia and the Pacific.

Afi Guías (2018). Banco Asiático.
https://azure.afi.es/ContentWeb/EmpresasUnicaja/banco/asiatico/contenido_sidN_1052328_sid2N_1052384_cidIL_1151873_ctylL_139_scidN_1151873_utN_3.aspx?axisU=informe.pdf

Calvo Hornero, Antonia (2000). Organismos financieros internacionales: Bancos regionales de desarrollo e instituciones financieras multilaterales. Universidad de Huelva.

Calvo Hornero, Antonia (2017). *Economía Internacional Y Organismos Económicos Internacionales*. 2ª Ed.; 1ª Reimp. ed. Madrid: Centro De Estudios Ramón Areces: Universidad Nacional De Educación a Distancia.

Carroll, A.B. (1979) "A three Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance Academy of Management Review" 4(4) pp. 497-505.

Departamento de Instituciones Multilaterales (2019). Guía sobre organismos internacionales y de desarrollo. ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E., M.P.

European Commission (2014), *corporate Social Responsibility. Nnational Public Policies in the European Union. Compendium 2014*, Brussels.

Freeman, R.E. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach Pitman Publishing Inc., Marshfield, MA.

Fondo Monetario Internacional: <http://www.imf.org/external/about/whatwedo.htm>

International Labour Office (ILO), 2017. Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future. Geneva.

International Labour Office (ILO), 2018. Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. Geneva.

International Labour Office (ILO), 2018. Asia-Pacific Employment and Social Outlook 2018. Advancing decent work for sustainable development. Regional Economic and Social Analysis Unit International Labour Organization, Bangkok.

International Labour Office (ILO), 2019. World Employment and Social Outlook: Trends 2019. Geneva.

Memoria Anual de Sostenibilidad Grupo Inditex (2014-2018):
<https://www.inditex.com/es/inversores/relacion-con-inversores/informes-anuales>

Naciones Unidas (2015), Proyecto de documento final de la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015, Asamblea General, 12 de agosto de 2015.

Naciones Unidas (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030* para el desarrollo sostenible, Asamblea General, 21 de octubre de 2015.

OECD (2018), Multilateral Development Finance: Towards a New Pact on Multilateralism to Achieve the 2030 Agenda Together, OECD Publishing, París.
<https://doi.org/10.1787/9789264308831-en>

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2016. Notas de la Organización Internacional del Trabajo para el Foro Político de Alto Nivel de la ONU 11 – 20 de julio de 2016, Nueva York.

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2017. Estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil: Resultados y tendencias 2012-2016. Ginebra.

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2017. Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Ginebra.

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2017. Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso. Ginebra.

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2017. “Informe mundial sobre la protección social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Ginebra.

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2018. Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018. Ginebra.

Oficina Internacional del trabajo (OIT), 2019. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Organización internacional en <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/organizacion-internacional/organizacion-internacional.htm>