

# Guía Didáctica: Curso Trabajo Decente y Agenda 2030: De la teoría a la práctica



fundació pau  
i solidaritat  
país valencià



# Guía Didáctica: Curso Trabajo Decente y Agenda 2030: De la teoría a la práctica



fundació pau  
i solidaritat  
país valencià

## ***Inicio e introducción al curso***

### **Módulo 1: El trabajo decente en el marco de la Agenda 2030**

- Qué es el trabajo decente y su relación con la igualdad de género.
- Agenda 2030.
- Contribución sindical.
- El trabajo decente en el marco de la Agenda 2030 desde Pau i Solidaritat PV.
- Cómo nos afecta la temática en nuestro entorno más próximo: trabajo reproductivo y productivo.

### **Módulo 2: De lo global a lo local: el trabajo decente en el marco de la globalización.**

- Cadenas globales de suministro.
- Sindicalismo como garantía de trabajo decente en las cadenas globales de suministro: Acuerdos marco globales.
- El trabajo de Pau i Solidaritat PV para reivindicar y alcanzar el trabajo decente en la globalización.
- Acción Sindical. ¿Cómo llevarlo a los centros de trabajo en el marco de la Agenda 2030 y la Globalización?

## GUÍA DIDÁCTICA

El curso de **Trabajo Decente y Agenda 2030: De la teoría a la práctica** que vas a comenzar va destinado a aquellas personas que, afines al trabajo sindical, pretenden conocer las acciones de trabajo decente insertas en el marco de la Agenda 2030, tomando como punto de partida la reflexión crítica. Con el fin de incorporar acciones en favor del trabajo decente reivindicando la Agenda 2030 en los centros de trabajo.

La duración del curso es de 10 horas, al finalizar el mismo, tendrás herramientas para promover la reflexión crítica respecto a la siguientes cuestiones:

1. La Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible como herramientas para la promoción del trabajo decente en el ámbito local.
2. El Sindicalismo como promotor del trabajo decente y la Agenda 2030 en los centros de trabajo.
3. La importancia de la Cooperación al Desarrollo y la Incidencia Política para la consecución de Desarrollo Humano Sostenible.
4. ¿Qué son las cadenas mundiales de suministros? ¿Qué implicación tengo yo en CMS? ¿Qué puedo hacer para promover la justicia social en las CMS?
5. ¿Tiene un sindicato capacidad de acción ante la globalización y la descentralización del trabajo? ¿Qué se está haciendo? ¿Y desde la Cooperación al Desarrollo?
6. ¿En qué afectan las Cadenas Mundiales generadas por la globalización a mi día a día en los centros de trabajo?

El curso está dividido en dos módulos temáticos:

- Módulo 1: El trabajo decente en el marco de la Agenda 2030
- Módulo 2: De lo global a lo local: el trabajo decente en el marco de la globalización.

## **OBJETIVO GENERAL DEL CURSO**

Conocer las acciones de trabajo decente insertas en el marco de la Agenda 2030, tomando como punto de partida la reflexión crítica. Con el fin de incorporar acciones en favor del trabajo decente reivindicando la Agenda 2030 en los centros de trabajo.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

### MÓDULO 1

Conocer y reflexionar sobre conceptos básicos relativos al Trabajo Decente, la Agenda 2030 y la Igualdad de Género.

### MÓDULO 2

Conocer y reflexionar sobre las complejidades de los conceptos Trabajo Decente, Agenda 2030 e Igualdad de Género en el contexto de un modelo de globalización insostenible.

## CONTENIDOS

### MÓDULO 1

#### 1.1. INTRODUCCIÓN

#### 1.2. TRABAJO DECENTE Y GÉNERO

El carácter transversal de la dimensión de género.

#### 1.3. AGENDA 2030 EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

#### 1.4. CONTRIBUCIÓN SINDICAL A LA AGENDA 2030 Y LA CONSECUCCIÓN DE TRABAJO DECENTE

#### 1.5 CÓMO NOS AFECTA LA TEMÁTICA EN NUESTRO ENTORNO MÁS PRÓXIMO: TRABAJO REPRODUCTIVO Y PRODUCTIVO, LOS CENTROS DE TRABAJO.

### MÓDULO 2

#### INTRODUCCIÓN

#### 2.1. CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

#### 2.2. SINDICALISMO COMO GARANTÍA DE TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO

#### 2.3. EL TRABAJO DE PAU I SOLIDARITAT PV PARA REIVINDICAR Y ALCANZAR EL TRABAJO DECENTE EN LA GLOBALIZACIÓN.

#### 2.4 ACCIÓN SINDICAL ¿CÓMO LLEVAR EL TRABAJO DECENTE A LOS CENTROS DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA AGENDA 2030 Y LA GLOBALIZACIÓN?

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología de trabajo de este curso está basado en un aprendizaje teórico-práctico en el que se interactúa continuamente en el foro realizando actividades prácticas que afiance los conceptos explicados y promueva reflexión y conocimiento desde una lógica de autonomía y aprendizaje vivencial.

## RECURSOS DE COMUNICACIÓN

La Fundació Pau i Solidaritat PV se comunicará con los participantes a través de los Foros y pondrá a disposición canales de comunicación para cualquier cuestión que pueda surgir.

## CERTIFICACIÓN

La certificación será enviada una vez el curso haya sido realizado en su totalidad y se hayan compartido y superado todas las actividades en los respectivos foros de cada módulo.

## ACCESIBILIDAD

El Campus Virtual está programada de forma que sea fácilmente accesible y cuenta con algunas herramientas de accesibilidad, pero aún así este curso no está adaptado completamente para personas ciegas y/o sordas, por lo que pueden tener dificultades en el aprendizaje de los contenidos multimedia editados.







**fundació pau  
i solidaritat  
país valencià**

# Módulo 1: El trabajo decente en el marco de la Agenda 2030



fundació pau  
i solidaritat  
país valencià

# Índice

1.1 Introducción	—	<b>P 3</b>
1.2 Trabajo Decente y Género	—	<b>P 6</b>
1.3 Agenda 2030 en el marco del Trabajo Decente	—	<b>P 17</b>
1.4 Contribución Sindical a la Agenda 2030 y la consecución de Trabajo Decente	—	<b>P 20</b>
1.5 Cómo nos afecta la temática en nuestro entorno más próximo: Trabajo Reproductivo y Productivo, los centros de trabajo	—	<b>P 31</b>

# INTRODUCCIÓN

En las líneas que siguen a este apartado verás, que se trata de una iniciación a la temática, que te invitamos a llevar a tu día a día y a tu forma de entender el mundo y, en concreto, las relaciones laborales en el ámbito global y local. Al final del módulo encontrarás una serie de bibliografía que hemos utilizado para la elaboración del contenido y sobre la que te proponemos profundizar para seguir aprendiendo sobre el tema que aquí se introduce.

Este módulo trata el concepto del trabajo y las relaciones laborales desde los derechos humanos, tomando como punto de partida **el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** según el cual:

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.

Este, junto con el resto de artículos que componen la declaración Universal de

Derechos Humanos fueron escritos en 1948 y, sin embargo, 72 años después todavía encontramos vulneraciones en todo el mundo tanto a nuestro entorno local como en aquellos países que se encuentran empobrecidos y castigados por la descentralización del trabajo. Para velar por el cumplimiento del artículos 23 y asegurar o, al menos, promover que los Derechos Humanos se cumplan en el centro de trabajo surgen los derechos laborales y el concepto de Trabajo Decente que pretende dotar a las personas de dignidad y calidad de vida tanto dentro del ámbito laboral, en el centro de trabajo, como fuera gracias a aspectos clave como la conciliación o el salario justo.

Como trabajadoras en general y como Representantes Legales de las trabajadoras en particular, es fundamental conocer el concepto, el marco en el que se contextualiza a nivel global y los indicadores que nos permiten medirlo y velar por su cumplimiento tanto en nuestro centro de trabajo como en las decisiones que tomamos en nuestro día a día a la hora de consumir y apoyar determinados estilos de vida o colectivos político-sociales. En este sentido, este módulo se vuelve esencial para comenzar a adquirir una visión del mundo laboral y los derechos humanos desde la perspectiva del trabajo decente con las gafas de la igualdad de género incorporadas.

El módulo se estructura por apartados temáticos que giran entorno al concepto de Trabajo Decente y las diferentes cuestiones fundamentales que marcan el concepto. Comenzaremos enmarcando el concepto en su definición y en la definición de la Organización Internacional que vela por su cumplimiento para después hablar de un eje transversal que debe ser incorporado al estudio del concepto para asegurar su cumplimiento: la perspectiva de género. Una vez sepamos de qué hablamos, contextualizaremos en el marco internacional cuáles son las metas y objetivos firmados para promover trabajo decente en

todo el mundo por parte de los diferentes países que componen Naciones Unidas, entre ellos el nuestro y cuál está siendo la labor sindical para la consecución de dichos objetivos. Finalmente, con todo lo aprendido, ¿Qué se puede hacer desde los centros de trabajo? ¿Cómo trasladar ejemplos de buenas prácticas y cómo promover el Trabajo Decente incorporando el eje transversal de género en todos los contextos?

Antes de pasar al primera apartado mira la siguiente imagen y presentate en el foro respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Qué veo? ¿Qué pienso? ¿Qué me pregunto?

## 1.2. TRABAJO DECENTE Y GÉNERO

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) es la Agencia de Naciones Unidas consagrada a la promoción de la Justicia social, los Derechos Humanos y laborales reconocidos internacionalmente, la OIT entiende que la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. Esta Agencia reúne a gobiernos, empleadores, empleadoras, trabajadoras y trabajadores de los países miembro de Naciones Unidas. En el marco de esta agencia, se establecen normas del trabajo y se formulan políticas para promover el trabajo decente de hombres y mujeres.

Según la OIT, el Trabajo Decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las capacidades, no es cualquier trabajo. No es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los derechos fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, sin protección social ni diálogo entre las partes implicadas<sup>1</sup>.

Para entender el concepto y continuar con el curso,

**mira el siguiente vídeo**



1 OIT

### TRABAJO

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios de una economía o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para las personas.



Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

Es importante comprender desde ya la diferencia entre trabajo y empleo.

De forma habitual, encontramos el uso ambos términos como si fueran sinónimos. Sin embargo, cuando hablamos de trabajo, no necesariamente hablamos de tareas que requieren de su paso por el mercado, sino que encontramos también trabajo en el desempeño de actividades que son indispensables para la sostenibilidad de la vida, que no se realizan a cambio de un salario, pero, sin ellas, sería imposible continuar con las actividades remuneradas. Para entender esto y retomar la imagen con la que iniciábamos el módulo, te proponemos que veas el siguiente vídeo: Diferencia entre empleo y trabajo. La realidad que muestra el vídeo se torna fundamental en este módulo al entender que no puede ser efectiva la existencia de trabajo decente mientras una parte fundamental de este continúe invisibilizada, desigual y mal remunerada, más adelante retomaremos esta cuestión.

Una vez entendemos de qué hablamos al hablar de trabajo, para comprender el significado del concepto de Trabajo Decente y ser capaces de localizarlo, es importante que tengamos en cuenta los criterios que lo definen. En primer lugar, debemos definir indicadores que sean capaces de captar las cuatro dimensiones del concepto Trabajo Decente:

- **Normas internacionales del trabajo, principios y derechos fundamentales.**
- **Oportunidades de empleo.**
- **Protección social.**

- **Diálogo social.**

Encontramos siete criterios fundamentales que nos ayudan a identificar si se están garantizando las cuatro dimensiones enumeradas anteriormente.

Cuando hablamos de trabajo decente, la persona trabajadora tiene garantizados los criterios que se muestran en el párrafo anterior en el marco

#### **SALARIO JUSTO**

**01**

Una retribución justa por el trabajo realizado en la que se tengan en cuenta el tiempo dedicado, la experiencia, las habilidades y la formación

**02**

#### **NO DISCRIMINACIÓN**

Protección frente a la discriminación. Vigilancia para combatir cualquier discriminación o discurso de odio que pueda surgir en torno al puesto de trabajo o la persona que lo ocupa por motivos de raza, religión, sexo, edad, orientación sexual o discapacidad.

**03**

#### **IGUALDAD**

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Velar por que se da un acceso igualitario a las oportunidades tanto en la carrera profesional como en el salario o las posibilidades de conciliación con el trabajo de cuidados.

**04**

#### **TRATO JUSTO**

Permitir la participación de las personas trabajadoras en los procesos de toma de decisiones de la empresa. En el marco del mencionado diálogo social.

**05**

#### **FORMACIÓN**

Garantizar que se proporciona la formación continua necesaria para la realización de las tareas en el puesto de trabajo.

**06**

#### **CONCILIACIÓN**

Dotar al puesto de trabajo de la flexibilidad necesaria para compatibilizar la vida profesional con la personal.

**07**

#### **SALUD Y SEGURIDAD**

Salud y seguridad en el trabajo. Asegurar que en los puestos de trabajo los riesgos se encuentran minimizados y el personal está protegido.

de las cuatro dimensiones que lo definen.

Ahora bien, **¿Cómo se relacionan las cuestiones de género con el trabajo decente?** Hemos visto que se trata de uno de los criterios fundamentales a la hora de detectar si en un territorio o centro de trabajo se apuesta por el Trabajo Decente o no.

Para entender las cuestiones de género que afectan al trabajo decente es fundamental tener claro de qué hablamos cuando nos referimos a la perspectiva de género. Empezaremos por definir dos conceptos básicos:

**Género:** Formas de hacer, pensar y sentir que culturalmente se espera y que se enseña a cada persona según su sexo (hembra o macho).<sup>2</sup>

**Perspectiva de género:** categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad<sup>3</sup>.

Para continuar con el tema, **visualiza el siguiente vídeo**



Como se ha visto en el vídeo, culturalmente se nos han atribuido una serie de roles diferenciadores basados en el llamado sistema sexo-género que han contribuido a consolidar las desigualdades entre identidades de género marcando lo socialmente definido como masculino o femenino y potenciando desigualdades y brechas que colocan a las mujeres en posiciones de desventaja. Una de las realidades que más se marcan a través

---

2 *Lambda*

3 *Unicef*

de género en el campo del trabajo y el empleo es la relativa a los trabajos invisibilizados, la división sexual del trabajo, aquellas tareas de cuidados que son indispensables para la sostenibilidad de la vida y el desempeño del empleo pero que, por no pasar por el mercado, quedan relegadas a una cara oculta. ¿Se te ocurre alguna? Coméntala en el foro.

**Este vídeo** puede ayudarte a responder



## El carácter transversal de la dimensión de género.

No podemos hablar de género de forma aislada cuando hablamos de trabajo decente, es fundamental tener presente que se constituye como una dimensión de carácter transversal. Ya que, tal y como plantea la OIT, en todos los países persisten las desigualdades entre hombres y mujeres en una amplia gama de aspectos, entre ellos, las oportunidades de acceso al empleo, las condiciones de trabajo (incluida la seguridad y salud en el trabajo), la cobertura de la protección social y la participación en el diálogo social. Es por eso que para conocer la realidad minimizando los sesgos, los indicadores que establezcamos para medir el trabajo decente deberían medirse por separado según género, siempre que sea posible y será crucial para su consecución que apliquemos la perspectiva de género a todas las facetas del Trabajo Decente.

Por otro lado, cabe tener presente que cuando hablamos de necesidades puede haber diferencias entre las necesidades de los trabajadores y las de las trabajadoras. Por ejemplo, la proporción de trabajo reproductivo no remunerado que a menudo realizan las mujeres y que constituye una importante barrera de género para su participación en el mercado de trabajo.

A la hora de definir el trabajo decente y evaluar el progreso hacia su consecución en todo el mundo, será fundamental establecer indicadores objetivamente verificables y evaluables. Es en estos indicadores en los que deberemos encontrar reflejada, por un lado, la separación de los resultados

por género y, por otro lado, las diferentes necesidades y limitaciones de las trabajadoras y los trabajadores de forma adecuada, incluyendo la proporción de trabajo reproductivo<sup>4</sup> no remunerado cuyo reparto desigual deriva en una barrera para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Entre la normativa que regula los principios de igualdad y equidad de género encontramos, por un lado, los convenios internacionales firmados en el marco de la OIT, podemos encontrar:

### CONVENIO 100

Igualdad de remuneración de la mano de obra femenina o masculina.

### CONVENIO 111

Igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

En el marco del Estado español encontramos como norma principal la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De la conferencia Internacional del Trabajo n° 98, reunida en 2009 emana el VI Informe titulado **“La Igualdad de género como eje transversal del Trabajo Decente. Añade a la lógica transversal del enfoque la estrategia de Acción Positiva”**.

Si continuas investigando, encontrará más normativa internacional y nacional referente a tratar de promover la equidad de género pero la realidad es que en la práctica todavía faltan sistemas y mecanismos de vigilancia, corrección y (co)educación con perspectiva de género para revertir las desigualdades

<sup>4</sup> Trabajo reproductivo: el trabajo que se realiza para garantizar la sostenibilidad de la vida. Se define en contraposición al trabajo productivo que es aquel que pasa por el mercado.

estructurales consolidadas por el sistema económico actual y su modelo de globalización.

## Conclusiones en cuanto al género en relación al trabajo decente

Pese a los esfuerzos por evaluar y medir el progreso de los derechos laborales en todo el mundo desde una perspectiva de género, el Informe de la OIT sobre el Estado del Trabajo en el mundo, de 2019 nos recuerda lo siguiente:

01

*Persiste una gran brecha entre los géneros en la participación laboral*

*Se da una generalización de los déficits de trabajo decente*

02

03

*Más de 170 millones de personas desempleadas pese a la reducción constante de la tasa de desempleo*

*Mayor prevalencia de la subutilización de la fuerza de trabajo entre las mujeres.*

04

Por otro lado, el Informe de la OIT “Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016” ponía sobre la mesa las siguientes cifras:

**586 millones** de trabajadoras por cuenta propia o familiares, no remuneradas.

El **38%** de las trabajadoras no tienen protección social.

El Salario de las mujeres es un **77%** del de los hombres.

En los países enriquecidos, el sector cuidados está fuertemente feminizado siendo un **85%** de las personas empleadas mujeres.

La cobertura de las pensiones es inferior para las mujeres en comparación con las de los hombres.

Ahora bien, ¿Cómo se cronifican las desigualdades de género en las relaciones laborales? Veamos a qué se dedican las mujeres en el mundo globalizado:

Textil: 90% en Camboya, 85% en Bangladesh, 70% en China y 63% en Jordania

Turismo: 70% sobre todo en puestos de nivel inferior

Agricultura y horticultura: 45%, como trabajadoras menos cualificadas

Call Centers: 50%

Cuidados: 85% mujeres en países desarrollados

Los sectores más feminizados son aquellos en los que encontramos menor reconocimiento, menores salarios y menores garantías de trabajo decente. Encontramos las siguientes realidades:

**Contratos a corto plazo.**

**Acceso limitado a protección social, violación de sus derechos sexuales y reproductivos.**

**Largas horas de trabajo en condiciones insalubres.**

**Intentos de organizarse y reclamar que se cumplan sus derechos, hostilidad y persecución sindical.**

Pero si prestamos atención a uno de los sectores más feminizados, los cuidados, encontramos que según el Informe de la OIT “El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente”: se generarían un millón de empleo en España atendiendo a los déficits actuales en la prestación de servicios de cuidado y su calidad. Esto es así



porque, según el citado informe el cuidado no remunerado es trabajo realizado por mujeres invisible y no reconocido.

**En 2018 en España 130 millones de horas al día se dedicaron al trabajo de cuidados no remunerado** lo cual equivale a 16 millones de personas trabajando 8 horas al día sin ningún tipo de remuneración. Sin embargo, actualmente, el trabajo de cuidados en España equivale a un **14,9 % del PIB**. Es importante tener en cuenta que este contexto de trabajo invisibilizado, no reconocido ni remunerado se da en un territorio envejecido en el que se prevé que en el año 2030 nos encontraremos en el puesto nº22 de países con mayores ratios de dependencia de cuidados de personas mayores. Esto nos lleva a asumir que apostar por «economía de rostro humano» como economía de cuidados, es apostar por el bien común con creación de trabajo decente y aumento del bienestar social, ambos esenciales en una sociedad decente. Ante la situación que vive el sector del trabajo doméstico, la OIT propone que los países ratifiquen el convenio 189, un convenio elaborado para dar protección específica a las personas que se dedican al trabajo doméstico<sup>5</sup>.



**586 mil**  
Algunos datos de  
**Trabajadoras no remuneradas**



**38%**  
**Trabajadoras sin protección social**



**77%**  
**Salario de las mujeres respecto hombres**



**85%**  
**Mujeres sector cuidados**

5 Para conocer más sobre el convenio 189: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_203988.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_203988.pdf)

## **ACTIVIDAD 1. Aplicamos conceptos a nuestro entorno laboral.**

De acuerdo a lo que hemos visto en las páginas anteriores, piensa en tu centro de trabajo y responde en el foro a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué dimensiones del Trabajo Decente se cumplen?
2. ¿Cómo podríamos hacer seguimiento para garantizar que se cumplen los criterios que definen al Trabajo Decente?
3. Revisa los criterios teniendo en cuenta el carácter transversal de la dimensión de género.
4. Qué ocurre en realidad en los centros de trabajo que conoces ¿Qué se cumple y qué no? ¿Cómo podríamos mejorar la calidad del trabajo en los centros de los que formamos parte?

### 1.3. AGENDA 2030 EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE

La Agenda 2030 o los Objetivos del Desarrollo Sostenible fueron aprobados en 2015 con el compromiso firme de los países miembro de Naciones Unidas de ser alcanzados en el año 2030. Esta Agenda precede a los Objetivos del Milenio firmados en el año 2000 por los países miembro de Naciones Unidas, estos objetivos se ponían ante sí el reto de alcanzar en 15 años compromisos tales como:



Para estos 8 objetivos se desarrollaban 18 metas concretas. Llegada la fecha de finalización del plazo estipulado para la consecución de estos objetivos, en el seno de las Naciones Unidas había una conclusión cristalina: no solo no se habían alcanzado los objetivos y las metas, sino que, además, se había comprobado que los retos para consolidar un Desarrollo Humano Sostenible que no deje a nadie atrás son más complejos que lo que se habían recogido en los Objetivos del Milenio, responden a un mayor número de factores y cuentan con más problemas sociales en los que urge intervenir. De esta

conclusión y de la necesidad de seguir trabajando emana lo que conocemos hoy como los Objetivos del Desarrollo Sostenible, firmados en 2015 por todos los Estados miembro de Naciones Unidas y con un plazo 15 años para su consecución. Su aprobación no fue sencilla, las negociaciones comenzaron en 2013 y acabaron a mediados de 2014 con un total de 13 rondas. En 2015, su adopción se dio a través de 8 rondas de negociaciones intergubernamentales en las que participaron una amplia variedad de Agentes Sociales y 193 países se comprometieron al cumplimiento de la Agenda, entre ellos España.

Del mismo modo que con el concepto de Trabajo Decente, la Agenda 2030 transversaliza el enfoque de género, analiza todas las cuestiones desde dicha perspectiva y marca metas específicas para promover la igualdad.

Para continuar con el curso y conocer la agenda 2030 **visualiza el siguiente video.**



Lo que hemos visto en el vídeo anterior, define un plan de acción que nace del compromiso de los Estados Miembro de las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. La estructura de esta Agenda, constituida como una herramienta unificadora para la promoción de un modelo de globalización más sostenible se divide en: Objetivos (17), metas (169) e indicadores evaluables (232). Los mecanismos de seguimiento para analizar su consecución a lo largo de plazo de implementación establecido son: foros políticos anuales, informes de progreso nacionales, informes sombra (aquellos que se realizan con la participación de la sociedad civil o a través de Agentes Sociales). En nuestro país, las instituciones han consolidado una arquitectura para dar seguimiento a los avances de la Agenda:

Alto Comisionado para la Agenda 2030: creado bajo dependencia del Presidente del Gobierno, se coordinan actuaciones para el cumplimiento de la Agenda 2030.

Consejo de Desarrollo Sostenible: espacio ciudadano de carácter consultivo, participativo y de seguimiento en que encontramos representación sindical y de la sociedad civil.

Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: este cuenta con aportaciones sindicales.

Dentro del marco de la Agenda 2030 encontramos uno de los Objetivos del Desarrollo destinado en exclusiva a la consecución del Trabajo Decente, el ODS 8: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas. En el marco de este ODS encontramos, tal y como indica el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo que, durante las últimas 3 décadas, la cantidad de personas trabajadoras que viven en condiciones de pobreza extrema ha disminuido drásticamente, pese al impacto de la crisis económica de 2008 y las recesiones globales.

## **ACTIVIDAD 2. Buceamos en el ODS 8.**

Busca las metas del ODS 8 y comenta en el foro a cuál de las metas enumeradas se podría contribuir desde los centros de trabajo y desde el tuyo en concreto.

## 1.4. CONTRIBUCIÓN SINDICAL A LA AGENDA 2030 Y LA CONSECUCCIÓN DE TRABAJO DECENTE

Es amplio y reconocido el compromiso sindical, en concreto, de CCOO con la Agenda 2030 y, en particular, con el Trabajo Decente y la Igualdad de Género. Sus contribuciones pasan por:

- Planes de desarrollo de la Agenda 2030 y participación en Consejos y diálogos con la sociedad civil.
- Difusión e información y formación en torno a los Objetivos del Desarrollo Sostenible y sus posibilidades de implementación.
- La constitución del grupo de trabajo confederal “CCOO Agenda 2030”
- [Informe sindical sobre ODS](#)

Desde el propio sindicato se han asumido una serie de objetivos de la Agenda como prioritarios estos han sido:



### Objetivo 1

*Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo*

Meta 1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales

Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y todas



### Objetivo 3

*Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos y todas a todas las edades*

Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces y asequibles



### Objetivo 4

*Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas*

Meta 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños y las niñas en situaciones de vulnerabilidad.



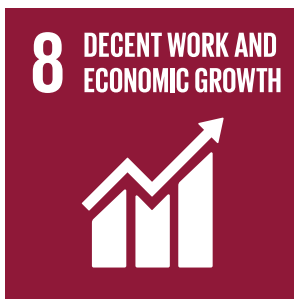
### Objetivo 5

*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*

Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo

doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública



### Objetivo 8

*Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas*

Meta 8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios



### Objetivo 10

*Reducir la desigualdad en y entre los países*

Meta 10.4. Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr



progresivamente una mayor igualdad

Meta 10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas



### Objetivo 13

*Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos*

Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales



### Objetivo 16

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

Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo

Meta 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

Meta 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

Meta 16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales



## Objetivo 17

*Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible*

Meta 17.14. Mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible

En torno a las mencionadas prioridades sindicales, se dan propuestas por parte de CCOO relativas a diferentes ámbitos de acción. Por un lado, las medidas para garantizar una protección social para todas las personas:

Derogación de la reforma de pensiones de 2013, y acuerdo en el marco del Pacto de Toledo de una nueva fórmula de revalorización de pensiones que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones, la definición de un nuevo Factor de Sostenibilidad y medidas concretas de mejora de ingresos derivados de cotizaciones sociales e impuestos, que garanticen la suficiencia y la sostenibilidad actual y futura de las pensiones públicas.

Establecimiento de cuantías mínimas suficientes tanto en el caso de las pensiones contributivas como no contributivas, sobre la base de garantizar el umbral de riesgo de pobreza.

Plan de Choque ante el empleo con perspectiva de género, que atienda las necesidades de grupos especialmente castigados por el desempleo de larga duración, como mujeres desempleadas de larga duración, mujeres mayores de 45 o 50 años, mujeres sin cualificación, tituladas desempleadas de larga duración, mujeres sin empleo anterior que llevan en el desempleo más de 1 año, etc.

Extensión de la cobertura de las prestaciones a las personas desempleadas de larga duración que carecen de protección, mediante la aprobación de la Prestación de Ingresos Mínimos (actualmente en tramitación parlamentaria tras haber sido impulsada como Iniciativa Legislativa Popular).

Extensión de la cobertura de las prestaciones actuales a los colectivos actualmente excluidos del derecho a la protección por desempleo (empleadas de hogar) o con una cobertura parcial o insuficiente (trabajadores agrarios eventuales).

En el caso de los trabajadores autónomos, al igual que el resto de prestaciones por desempleo, el cese de actividad tiene que ser gestionado por el SEPE.

Incremento de la intensidad de las prestaciones, especialmente en el caso de las asistenciales mediante la revalorización del IPREM hasta recuperar la pérdida de poder de compra que acumula desde el año 2010.

Para CCOO, siempre que el gobierno asuma que las prestaciones asistenciales tienen que ser financiadas presupuestariamente, no con cuotas por desempleo, hay margen para reordenar las cotizaciones y constituir un fondo de reserva que sirva para mantener los niveles de protección ante la posibilidad de una próxima crisis y no ocurra lo que ha pasado en todas, que la protección se ha recortado

Encontramos, también, propuestas sindicales relativas a la necesidad de garantizar Trabajo Decente en torno a los trabajos de cuidados:

- *Ratificación del convenio 189 de la OIT sobre empleo doméstico. Así como el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo*
- *Diseñar una legislación laboral que responda a las necesidades del Trabajo doméstico, con garantía de condiciones de trabajo dignas, organización de tiempos, horarios, permisos, licencias, remuneración y prevención, protección y prestación social.*
- *Estado: políticas, medidas, infraestructuras y servicios públicos universales y de calidad.*
- *Red de servicios públicos de cuidado a menores, mayores y dependientes, de calidad y gratuita o accesible a las familias de rentas más bajas: infraestructuras de cuidado,*

*Servicios y centros públicos de atención a menores que atiendan a la totalidad de la población infantil de 0 a 3 años **(Medidas y servicios públicos para avanzar en corresponsabilidad y conciliación)**.*

- *Servicios públicos de atención a las personas dependientes, con recursos suficientes y con personal especializado.*

*Avanzar en corresponsabilidad efectiva, con medidas específicas, como equiparación de permisos iguales, intransferibles y remunerados **(Conciliación y corresponsabilidad, claves para la igualdad)**.*

*Desde CCOO se saluda propuesta de permisos equiparados de 16 semanas **(Valoración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres (BOE 7 de marzo)**.*

- *Establecimiento, mediante diálogo social, medidas necesarias para derribar cuidado familiar a mujeres exclusiva:*

*Otras medidas a implementar a través de la negociación colectiva en*

*convenios colectivos: planes de igualdad (flexibilidad en disfrute de permisos, adaptación de la jornada de trabajo, racionalización de uso, gestión y flexibilidad de tiempo y horarios, limitar derecho empresarial a distribuir irregularmente la jornada de trabajo o la movilidad geográfica, fomentar acciones positivas dirigidas a incentivar el uso de permisos de cuidados por los hombres, acabar con la discriminación y la desigualdad de género y diversidad sexual, etc. (Ante la futura directiva europea para conciliar la vida profesional y privada de progenitores, progenitoras y quienes cuidan).*

Por otro lado, en relación a asegurar una participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (meta 5.5). Encontramos las siguientes propuestas:

- Promover planes de igualdad y medidas de acción positiva en participación en niveles directivos, reconocimiento y representación institucional.
- Corregir mediante sanciones a organismos inmoviles a desigualdad
- Contar con Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), anterior finalizó en 2017 y es obligación según Ley Orgánica de Igualdad y obligada por la CEDAW

Reglamento para la plena aplicación de las medidas contenidas en el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Para lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (meta 8.5) CCOO propone:

- Uso eficiente de los recursos públicos que ayude a recuperar la demanda interna, aumentando suficientemente la inversión pública y reorientarla hacia la mejora de la calidad y el contenido tecnológico de las empresas con el objetivo de crear empleo de calidad .
- Desarrollar políticas de empleo coordinadas e integradas que favorezcan la empleabilidad de las personas. Seguir impulsando medidas para aumentar los salarios –sobre todo los más bajos- y la mejora de la protección social, que eviten la pobreza laboral, permitan una vida digna y garanticen la sostenibilidad de las pensiones.
- La desigualdad de género y las discriminaciones hacia las mujeres son el caldo de cultivo de la feminización de la pobreza y las violencias machistas. CCOO se insta a combatir estas desigualdades estructurales desde su base material, afrontando políticas de empleo con perspectiva de género y garantizando igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de calidad, igualdad de trato en las condiciones laborales, salarios dignos e igualdad en la protección social.

En relación al objetivo 13 y en concreto la meta 13.2: incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. Se dan las siguientes propuestas:

### **Ahorro y eficiencia energética**

- Energías renovables: Implantar, de forma planificada, la potencia instalada

de energías renovables dentro del mix de generación eléctrica. Desde CCOO consideramos también necesario potenciar otras renovables gestionables como pueden ser la solar termoeléctrica o la biomasa.

- **Autoconsumo:** Desde CCOO apostamos por el autoconsumo con energía 100% renovable pues representa una importante oportunidad para mejorar los sistemas energéticos actuales. Es importante impulsar el autoconsumo en las empresas como medio de reducción de su huella ecológica y para reducir los costes de energía a medio plazo.
- **Rehabilitación energética de edificios y viviendas:** En España, el sector residencial aglutina un 18% del consumo final de energía y se caracteriza por una mala calidad de construcción. De los 25 millones de viviendas, el 60% están construidas sin tener en cuenta ninguna normativa de eficiencia energética. CCOO considera fundamental establecer programas de rehabilitación energética de edificios y viviendas con una fuerte integración de energías renovables.
- **Movilidad sostenible:** El sector transporte representa el 25% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero en España y casi el 40% de las emisiones de los sectores difusos. Desde CCOO pedimos un cambio modal en los desplazamientos a favor de una movilidad más sostenible

En los [informes sindicales](#) sobre ODS y en la Guía de Información y Sensibilización Sindical elaborados por CCOO, la Fundación 1º de mayo con el apoyo financiero la AEXCID, Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo recoge una serie de propuestas desde el ámbito

sindical para la consecución del Trabajo Decente, en concreto y del resto de Objetivos para el Desarrollo Sostenible. Se trata de uno de los mecanismos mencionados, los informes que se elaboran con la participación de la sociedad civil, creados de forma sistemática para velar por el cumplimiento desde la óptica propositiva.

### **ACTIVIDAD 3. De la teoría a la práctica en los centros de Trabajo.**

De todas las medidas y propuestas enumeradas, ¿Cuáles podrían aplicarse en tu centro de trabajo o promoverse desde el mismo? ¿Se hace? En caso afirmativo cuéntanos cómo ha sido su implementación y en caso negativo cuéntanos por qué no se aplican ni se promueven y qué podríais hacer para ello?



## 1.5 CÓMO NOS AFECTA LA TEMÁTICA EN NUESTRO ENTORNO MÁS PRÓXIMO

Son muchos los espacios en los que participamos en nuestro día a día tanto a nivel laboral como personal y, en todos ellos, hay margen de acción para contribuir al trabajo decente y los Objetivos del Desarrollo Sostenible que hemos visto a lo largo de este módulo. Esto es así porque, a nivel personal, son muchas las decisiones de consumo que tomamos en nuestro día a día y que están contribuyendo a cronificar situaciones laborales discriminatorias e injustas o bien a revertirlas y consolidar empleos dignos con trabajos decentes en los términos en los que los hemos conocido, pero nuestro consumo no solo afecta a las formas de empleo en las que se da la producción o el servicio que elegimos, también lo hace al medio ambiente y todo aquello que se relaciona de un modo u otro con la sostenibilidad de la vida. En este sentido es importante asumir la dificultad para acceder a toda la información de aquello de lo que, como consumidores y consumidoras, estamos siendo corresponsables, que no culpables. No obstante existen herramientas y guías que nos pueden ayudar. A continuación os presentamos dos:

**Carro de combate** una web en la que encontrar investigaciones y publicaciones sobre consumo responsable con indicadores sobre cómo evaluar el tipo de productos que elegimos.

**La guía de los Vagos** para Salvar el Mundo esta es una guía elaborada por Naciones Unidas presenta una serie de acciones y hábitos que se pueden adquirir sin demasiado esfuerzo y que contribuyen desde lo particular a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Las dos herramientas presentadas anteriormente responden a acciones que se pueden hacer en el día a día tanto a nivel individual como compartidas como con los demás pero existen muchas más acciones que podemos hacer que pasan por el asociacionismo local para consolidar redes vecinales de cuidados y de acción colectiva que construyan un desarrollo reconciliable con la sostenibilidad de la vida.

## **ACTIVIDA. 4. ¿Qué puedo hacer yo?**

Revisa las herramientas que os hemos presentado y lo expuesto en el párrafo anterior y cuenta en el foro de qué manera podrías contribuir o contribuyes y explica tu experiencia.

El centro de trabajo

En nuestros centros de trabajo, ya sea como trabajadoras o como Representantes Legales de las Trabajadoras podemos y debemos velar por generar espacios seguros de participación en los que el Trabajo Decente esté lo más garantizado posible y continuar promoviéndolo a través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social pero también a través de la sensibilización y concienciación con quienes compartimos centro de trabajo respecto a las diferentes cuestiones que hemos comentado en este módulo tales como salario justo, trato justo, igualdad de oportunidades con independencia del género de cada persona, salud y seguridad en el trabajo, protección frente a la discriminación, formación y conciliación. Para poder aplicar la perspectiva de género y detectar posibilidades de mejora en torno a esta en particular y al trabajo decente en general será importante disponer de indicadores objetivamente verificables, puede ser interesante que se

definan conjuntamente entre las personas que están en el centro de trabajo para que se pueda hacer una vigilancia colectiva, estos indicadores deberán estar siempre bajo el paraguas de los 5 pilares del trabajo decente que ya se han mencionado:

1. Normas internacionales del trabajo, principios y derechos fundamentales.
2. Oportunidades de empleo.
3. Protección social.
4. Diálogo social.

Por otro lado, el apoyo a procesos de empoderamiento a través de la formación u otros mecanismos y herramientas, se torna fundamental para la promoción de la transformación social. Desde la Fundació Pau i Solidaritat PV apoyamos proyectos de Cooperación al Desarrollo y Educación para la Ciudadanía Global en los que se promueva y consolide un Desarrollo Humano Sostenible y un modelo de globalización alternativo al hegemónico que sea reconciliable con la sostenibilidad de la vida. Un ejemplo inspirador que puede ayudarnos a ilustrar herramientas y formas de consolidar el Trabajo Decente en diferentes espacios es el de nuestras compañeras de la Cooperativa ACOPANCHI en El Salvador, que tras años como bordadoras a domicilio para maquilas textiles internacionales que les pagaban 2 dólares por piezas de ropa que costaban 12 horas de trabajo decidieron asociarse en una cooperativa para confeccionar las prendas y venderlas sin intermediarios. Para conocer su historia, visualiza **el siguiente vídeo.**



## **ACTIVIDAD 5. Analizar el entorno y promover transformación.**

Piensa en tu centro de trabajo, en los pilares del trabajo decente y en lo aprendido en este módulo y define en el foro indicadores para evaluar y vigilar que se dan las condiciones adecuadas para hablar de trabajo decente. Cuéntanos en qué cuestiones se podría mejorar.

Teniendo en cuenta la experiencia de ACOPANCHI, cuéntanos qué podríamos hacer nosotras para mejorar situaciones de vulneración de derechos como las que vivían las compañeras de Panchimalco.





**fundació pau  
i solidaritat  
país valencià**

# MÓDULO 2: De lo global a lo local: el trabajo decente en el marco de la globalización.



fundació pau  
i solidaritat  
país valencià

# Índice

2.1. Cadenas mundiales de suministro	—	P 6
2.2. Sindicalismo como garantía de trabajo decente en las cadenas globales de suministro: Acuerdos marco globales.	—	P 17
2.3. El trabajo de Pau i Solidaritat PV para reivindicar y alcanzar el trabajo decente en la globalización.	—	P 32
2.4. Acción Sindical. ¿Cómo llevar el Trabajo Decente a los centros de trabajo en el marco de la Agenda 2030 y la Globalización?	—	P 38



## Módulo 2: De lo global a lo local: el trabajo decente en el marco de la globalización.

Este segundo módulo profundizará en el enfoque global del concepto de trabajo decente y en nuestra corresponsabilidad en lo que sucede en el ámbito laboral de otros territorios del mundo. Partiremos de algunas preguntas que podrían haber surgido con el cierre del módulo anterior: ¿qué impacto puedo tener desde mi centro de trabajo? ¿qué tiene que ver esto conmigo como consumidora o consumidor?

El punto del que partimos es que sustentar el modelo económico global actual basado en el consumismo requiere de la producción -y compra- de mercancías en grandes cantidades. Con el fin de agilizar y maximizar dicha producción surgieron las cadenas de montaje, una forma de organización de la producción basada en la especificidad y especialización de las funciones de las personas involucradas en la producción, de manera que éstas no participan en todo el proceso de elaboración de una mercancía o producto sino solamente en una de las etapas, desposeyéndolas de su capacidad de producir (teoría de la alienación, Karl Marx) y promoviendo su necesidad de consumir.

El resultado es un modelo de dependencia basado en la alienación de la clase trabajadora respecto a su trabajo, un modelo en el que esta necesita ingresos en forma de sueldo para poder consumir-subsistir. Se inicia así el ciclo de empleo-sueldo-consumo que a través de la plusvalía y el intercambio de mercancías (productos, fuerza de trabajo) da lugar al beneficio y enriquecimiento de las grandes empresas multinacionales cuyo objetivo principal es maximizar el beneficio generado en dicho intercambio.

El modelo planteado en el párrafo anterior es viable únicamente si damos por supuestas las tareas necesarias para la sostenibilidad de la vida, que

como hemos visto en el módulo anterior, representan el trabajo reproductivo sin el cual, la producción no es posible. Para ello, el modelo económico actual ha articulado toda una estructura de trabajo de cuidados que, al no pasar por el mercado, se encuentra invisibilizada. Esta cara b, esta mano invisible, no es otra que la mano de las mujeres de todo el mundo que se encargan de cuidar, alimentar y garantizar el descanso y bienestar de quienes son la mano de obra, el empleo, del sistema de producción hegemónico.

A esto se añade que de la mano de la globalización llegaron la deslocalización de la producción y también las cadenas mundiales de suministro. Si hasta el momento toda mercancía se elaboraba a través de la explotación de la clase trabajadora, a partir de este momento se utilizará especialmente a la clase trabajadora de los países empobrecidos.

Consumismo, liberalismo, patriarcado y globalización establecen y legitiman un paradigma en que en todo proceso o transacción económica se prioriza el valor o impacto económico sobre el impacto social o medioambiental. Un contexto idóneo para que las grandes empresas multinacionales ejerzan presión sobre los salarios, condiciones y derechos laborales en todo el mundo con el fin de conseguir el máximo beneficio económico posible.

El papel del diálogo social y del sindicalismo se torna esencial para no solo avanzar en derechos y condiciones laborales, sino también para no retroceder en los avances conseguidos. Como agentes promotores del trabajo decente deberemos estar siempre alerta para no correr el riesgo de quedarnos a medias en el avance hacia ese trabajo decente y esas condiciones de vida dignas sin dejar a nadie atrás, teniendo presente a quienes siempre han quedado en el olvido a pesar de ser indispensables en el trabajo de sustentar la vida del planeta y los cuidados. Reducir al máximo el riesgo que supone olvidarnos de los trabajos invisibles conlleva que las herramientas mencionadas, sindicalismo y diálogo social, tengan la importantísima labor

de mirar más allá de lo que se visibiliza en las relaciones laborales que el mercado dispone. En el primer apartado del Módulo 2 “Cadenas mundiales de suministro” ampliaremos nuestro conocimiento sobre las cadenas de suministro, el papel de la globalización y la situación de la clase trabajadora empleada en estas cadenas de suministro de carácter global.

## 1 Cadenas mundiales de suministro

En el primer apartado del Módulo 2 “Cadenas mundiales de suministro” ampliaremos nuestro conocimiento sobre las cadenas de suministro, el papel de la globalización y la situación de la clase trabajadora empleada en estas cadenas de suministro de carácter global.

### ¿Qué es una cadena de suministro?

Las “cadenas de suministro” son el conjunto de actividades u operaciones que forman parte de la totalidad del proceso de elaboración de un producto, bien o servicio hasta la venta del mismo. En palabras de David Blanchard -autor de Supply Chain Management Best Practices- la cadena de suministro es la secuencia de eventos que cubren el ciclo de vida entero de un producto o servicio desde que es concebido hasta que es consumido.

Estas dos definiciones nos ayudan a intuir que la cadena de suministro incluye, por tanto, al menos las siguientes actividades:

Obtención de materias primas

Diseño, fabricación y producción

Distribución, transporte

Venta y/o entrega del producto

Ejemplo: la cadena de suministro de una mesa de madera empieza con el corte de la materia prima (árbol), continúa con la adquisición y transporte del tronco hasta el almacén del carpintero que transformará el tronco en madera y dará forma a la mesa montando las tablas y piezas que surjan del tronco. Después, una vez montada la mesa, esta se transportará de nuevo hacia una tienda y finalmente se comprará. La cadena de suministro inicia con el aprovisionamiento de la materia prima (o con el diseño del producto) y finaliza con la compra del producto final, en este caso la mesa.

Desde la óptica de las empresas la cadena de suministro es una herramienta para proveer mercancía en la mayor cantidad y calidad y en el menor tiempo y coste posible. Partiendo de esta interpretación empresarial no es difícil identificar cómo en las cadenas de suministro pueden surgir riesgos y vulneraciones de derechos laborales y humanos de las personas que en ellas trabajan.

## **1.2 ¿Qué etapas y agentes forman parte de la cadena de suministros?**

Provisión / Quienes proveen: obtienen la materia prima de su fuente natural y la entregan para el procesamiento del producto.

Fabricación / Quienes fabrican: procesan la materia prima para la elaboración de productos.

Almacenamiento / Quienes almacenan: guardan los productos hasta su uso.

Distribución / Quienes distribuyen: gestionan la entrega del producto.

Venta / Quienes venden: venden los productos al consumidor/a final.

Transporte / Quienes transportan: hacen llegar la materia prima y los productos al consumidor/a final.

Consumo / Quienes consumen: recibe el producto final.

En todas estas etapas hay más de un agente: quien ostenta la propiedad de la empresa responsable de cada etapa y quienes trabajan para ella. En cada etapa encontramos además agentes implicados más allá de las empresas concretas. Por ejemplo: en la etapa de “transporte” piensa en todos los agentes implicados en que el transporte de mercancías sea posible.

Es habitual que cada una de las etapas de la cadena de suministro (y por tanto, cada uno de los agentes implicados en cada una de ellas) se ubique en un país distinto. Esto se explica por distintas causalidades o casualidades (existencia de materia prima, regulación fiscal o laboral, costes, ...). Cuando esto sucede y hay más de un territorio (estado-nación) implicado en la cadena de suministro hablamos de cadenas mundiales de suministros.

### **1.3 ¿Qué es una cadena mundial de suministro (CMS) y qué implicaciones tiene?**

Cuando se incluye el factor o elemento “mundial” a la “cadena de suministro” significa que dicha cadena de suministro tiene un carácter global o lo que es lo mismo: en el proceso de elaboración y compra de dicha mercancía, bien o servicio se han visto involucrados diferentes territorios del mundo separados

por fronteras. Las cadenas mundiales de suministro (CMS) son también llamadas “cadenas globales de suministro” “cadenas de valor mundiales” y “redes mundiales de producción”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende por “cadena mundial de suministro” 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. Esta definición incluye las operaciones de inversión extranjera directa (IED) efectuadas por las empresas multinacionales, tanto en filiales que les pertenecen en su totalidad como en empresas mixtas en las que la multinacional tiene la responsabilidad directa de la relación de trabajo.

La Asociación Profesional para la Administración de Cadenas de Suministro (APICS) ofrece otra definición de “cadena mundial de suministro” a la que describe como la red global usada para entregar productos y servicios desde la materia prima hasta el cliente final a través de un flujo de información, distribución física o monetaria de forma integrada.

En este vídeo se muestra el ejemplo de cadena mundial de suministro:



En definitiva, las cadenas mundiales de suministro significan que un bien o servicio está producido por trabajadores y trabajadoras de distintos países. Cada uno de estos países tiene una regulación laboral y medioambiental específica de manera que, en palabras de la Central Sindical Internacional, las leyes y convenios internacionales se detienen en las fronteras (a excepción de las fronteras marítimas) y no hay ninguna norma o regulación que resulte efectiva para garantizar que las empresas respeten los derechos de los trabajadores a lo largo de toda la cadena de suministro. Un problema

importante para los trabajadores y trabajadoras, incluso contando con una legislación nacional adecuada, es la falta de remedios adecuados cuando se vulneran sus derechos. Los proveedores locales donde tienen lugar dichas violaciones generalmente no tienen que rendir cuentas, debido a que los procesos administrativos o judiciales son demasiado lentos, demasiado débiles o corruptos. Al mismo tiempo, las principales empresas suelen ser inmunes a cualquier reclamación legal, ya que no pueden ser demandadas o los tribunales no tienen jurisdicción sobre ellas en el país de acogida o en su país de origen. Esta circunstancia que tan beneficiosa es desde la óptica económico-empresarial es un “riesgo vital” para la clase trabajadora de todo el mundo pues facilita la vulneración de derechos y dificulta el diálogo social.

Por un lado, hay que tener en cuenta que a causa de la no regulación y garantía de derechos humanos y laborales en muchos países la presencia de mano de obra infantil en la cadena de suministros de un producto es, más que la excepción, la norma como nos recuerda el vídeo El trabajo infantil en las cadenas de suministro de la Organización Internacional del Trabajo.

Tampoco hay que olvidar que, como informa la OIT, las mujeres son mayoritarias en determinados segmentos de las cadenas mundiales de suministro de los sectores del textil, el turismo, la horticultura y la telefonía móvil. Sin embargo, tienden a concentrarse más que los hombres en las categorías de empleo donde se pagan los salarios más bajos o que requieren escasa calificación y sufren riesgos y discriminaciones específicas, como muestra el vídeo Gender Equality in Supply Chains.

En el siguiente apartado de este módulo conoceremos cuál es la respuesta que se está dando a estas situaciones desde el sindicalismo.



Sin embargo, antes de continuar, pasa por la Actividad 1 del foro para descubrir el impacto de las cadenas mundiales de suministro en la población del Norte y del Sur global, así como en el medio ambiente. Allí verás algunas consecuencias de esa falta de ordenamiento jurídico global al que Isidor Boix dedica las siguientes palabras: El proceso de globalización, de internacionalización productiva y de creciente interrelación de las condiciones de vida en nuestro mundo con manifiestas desigualdades, no ha ido acompañado de un eficaz ordenamiento jurídico que lo tutelara. Se desarrollan problemas que hipotecan la misma sostenibilidad del planeta, como son el cambio climático y las graves violaciones a la dignidad del trabajo. (...) Existen ciertamente los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que sintetizan los derechos fundamentales del Trabajo, pero su capacidad para imponer su respeto se limita a su reducida posibilidad de presión sobre los Estados. Tampoco existe un “Tribunal Laboral Internacional”, como sí lo hay en el ámbito penal. Para simplificar, puede añadirse que “la OIT no puede y la OMC no quiere”, porque la Organización Mundial del Comercio sí tiene capacidad coercitiva, pero hasta ahora se ha negado a aplicarla para garantizar que los productos objeto del comercio mundial ofrezcan garantías sociales y medioambientales en su elaboración, rechazando reiteradas propuestas sindicales en este sentido.

¿Qué implicaciones tiene esto en las trabajadoras y trabajadores del Sur?  
¿Qué papel tenemos los trabajadores y trabajadoras del Norte o del País Valencià? Veámoslo en el foro.

## **ACTIVIDAD 1. Impacto de las cadenas mundiales de suministro**


Aproximadamente la mitad de la clase trabajadora mundial tiene alguna forma de intervención en las cadenas de producción y distribución de las empresas multinacionales, aunque sólo el 3% tienen un contrato de trabajo con ellas (Isidor Boix). La mayoría de las empresas multinacionales tienen su empresa matriz en un país del Norte global y la mayoría de las trabajadoras y trabajadores que participan en la cadena mundial de suministro de su mercancía lo hacen en el Sur global a través de subcontratas en países en los que no se respetan ni garantizan los derechos laborales, humanos y medioambientales.

El resultado es que día a día en las cadenas mundiales de suministro de productos tan cotidianos como un teléfono móvil o una camiseta, la clase trabajadora se enfrenta a jornadas laborales como las que vemos en estos vídeos y el empresariado se escuda en las mismas excusas. Sin embargo, como veremos en el siguiente apartado del módulo hay freno a sus excusas.

Mira los siguientes vídeos y responde estas preguntas: ¿Qué he visto? ¿En qué me ha hecho pensar? ¿Qué preguntas me ha generado?

## Videos

### TELEFONÍA MÓVIL


Video 1: Móviles de sangre, ¿A qué precio se fabrica realmente un teléfono móvil? 

Video 2: Entramos en una mina de coltán - En Tierra Hostil 

Video 3: El coltán mueve el mundo - Las claves de En tierra hostil 


### TEXTIL

Video 1: El paraíso de los productores de textiles 

Video 2: Trabajadoras fábrica: “No dormimos bien y los desmayos son frecuentes” - Salvados 

Video 3: Trabajadora asiática de la industria textil: “No entiendo el poco corazón de los jefes” - Salvados 

Video 4: Camboya y Bangladesh, la máquina de coser de los países ricos 

Video 5: César Laborda: “Llegamos a Camboya buscandor mano de obra más barata” - Salvados 

## ACTIVIDAD 2. Reflexión sobre la globalización de los derechos

A continuación, facilitamos un extracto del texto El Acuerdo Marco Global de Inditex, una práctica de Acción Sindical Global: nuevo balance tras la firma de su renovación y ampliación en 2019. Industria CCOO, Isidor Boix. 01/2020. Deja el foro un comentario con tus reflexiones tras su consulta:

Para ir directamente a lo que nos ocupa, entiendo que, en el ámbito de nuestro mundo globalizado, la “globalización de los derechos” constituye el interés común de la clase trabajadora mundial. No los salarios (aunque sí el “salario mínimo vital”), no tanto la jornada de trabajo (aunque sí el límite máximo de las 60 horas semanales como derecho mínimo), también el derecho a la vida (seguridad y salud laboral), el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como instrumentos esenciales para la conquista de todos los demás.

Para los que sufren agresión a tales derechos parece evidente su interés inmediato en su conquista. Pero quizás es menos claro el porqué también interesan, ya hoy, a los que menos sufren tal agresión. No faltan ciertamente en los países más desarrollados síntomas de violación de derechos fundamentales, como el trabajo precario que en los mismos se desarrolla, tanto en la economía formal como, más, en la informal. Pero no es ésta la referencia esencial, sino cómo afectan a los

trabajadores más privilegiados, en general los de la casa matriz de la multinacional, las violaciones de derechos del trabajo en los lejanos confines del mundo.

En mi opinión ésta es la clave para orientar la acción sindical global y su insuficiente comprensión constituye la causa de las evidentes deficiencias de la acción sindical en este ámbito. La clave y la cuestión esencial. Estoy convencido de ello, aunque lo estoy menos de que se asuma adecuadamente desde las instancias de dirección del sindicalismo organizado del “primer mundo”, el nacional y el supranacional.

En la historia del sindicalismo, el principal riesgo de los sectores de vanguardia, de los que lo son en una misma empresa, o en el sector, también en el país, ahora en el mundo, es quedar aislados y que el ámbito de sus “privilegios” se reduzca. Porque del asilamiento deriva la debilidad y de ésta la pérdida de derechos. Éste es un problema muy importante ya hoy en el mundo desarrollado. Por ello, la solidaridad con la clase trabajadora más explotada, con menos derechos, no es sólo una cuestión de solidaridad altruista, generosa, sino de profundo e inmediato interés, aunque no siempre se entienda adecuadamente. De hecho, la necesidad de asumir con claridad este concepto, superando las evidentes y lógicas dificultades, debería ser uno de los frentes principales de acción y formación del sindicalismo del Norte. Se ha demostrado que la solidaridad eficaz no es sólo la que interesa a los que la reciben, sino también, y es esencial, la que interesa a los que pueden practicarla.

Ahí están en primer lugar los trabajadores y las trabajadoras de las matrices de las multinacionales, su sindicalismo organizado, que son en general los que tienen mayor capacidad de incidencia sobre las direcciones empresariales. Junto a este interés inmediato, a corto y a largo plazo, existe también el interés de los trabajadores del primer mundo ante un efecto importante, no único, de la globalización, como es la deslocalización industrial, acentuada por las muy desiguales condiciones de vida y de trabajo en el mundo.

A partir de estas premisas orientamos desde FITQA-CCOO nuestro esfuerzo sindical cuando en los primeros años de este siglo abordamos estos temas en relación con la industria de la moda española, con Inditex en particular, priorizando la información, explicación y debate en sus fábricas y logística de Galicia, junto con la exigencia a la empresa de acuerdos explícitos al respecto.

En una de las asambleas de delegadas sindicales de CCOO, una dirigente sindical de las fábricas nos planteó: “muy bien lo que explicáis para defender el trabajo decente de las 9 trabajadoras de Marruecos y otras que trabajan para Inditex, pero quizás el sindicato debería dedicar más esfuerzos para resolver nuestros problemas, nuestros salarios, nuestro dolor de espalda, ...” Antes que le respondiéramos desde la dirección sindical federal, otra dirigente sindical de las fábricas pidió la palabra para afirmar: “Compañera, cuánto mayor sea el salario de las trabajadoras de Marruecos y de China que trabajan para Inditex, menor será el riesgo de perder nuestros puestos de trabajo y que se vayan a estos países”. Una esquemática respuesta que ayudó mucho a avanzar en la comprensión del tema y a establecer las bases de la acción sindical en las fábricas gallegas de Inditex.

## **2. Sindicalismo como garantía de trabajo decente en las cadenas globales de suministro: Acuerdos marco globales.**

En el segundo apartado del Módulo 2 “Cadenas mundiales de suministro” conoceremos los retos y oportunidades que han planteado la globalización y las cadenas de suministro al sindicalismo; así como las actuales líneas de trabajo que se están liderando o participando desde el diálogo social para garantizar el trabajo decente.

### **2.1 El mundo del trabajo en la globalización**

El mundo del trabajo en cualquier rincón del planeta se ha visto afectado por la globalización pero, antes de nada, ¿qué es la globalización?

La globalización – también llamada mundialización – no tiene una sola definición pues se trata de un concepto complejo, multidimensional, dinámico y polisémico. Es habitual que la definición varíe dependiendo del perfil profesional desde el que se explica o de la visión ideológica desde la que se desarrolla pues como sabemos el lenguaje no es neutral en tanto que es la herramienta con la que construimos, conocemos e interpretamos la realidad.

Para introducir el concepto de globalización/mundialización en este módulo utilizaremos las reflexiones de Enrique Javier Díez Gutiérrez en “Globalización y educación crítica” (2009) quien insiste en que el término ‘globalización’ a secas es una trampa ideológica porque elude y oculta la cuestión clave de

quiénes son los que poseen y controlan los recursos económicos, militares, tecnológicos y los medios de comunicación que están transformando el planeta. Cuando la utilizan, quienes se benefician de ella, quieren que creamos que la globalización es universal y beneficia a todo el mundo pero ¿es así? ¿es universal y beneficia a todo el mundo por igual?

Desde el inicio de este módulo se ha planteado cómo a través de las cadenas mundiales de suministro y el modelo económico actual unas pocas grandes empresas se enriquecen a costa de la explotación de la clase trabajadora -que recibe bajos salarios- y del planeta -a través de la explotación y contaminación del medio ambiente como consecuencia de la producción en masa y del transporte internacional de mercancías-.

Enrique Javier Díez Gutiérrez ve necesario incorporar la coletilla “capitalista” al concepto globalización. Así define la globalización capitalista como la forma que adopta la globalización en el marco del despliegue, a escala mundial, de la fase más reciente del capitalismo mundial. La Tierra conoce así una nueva era de conquista en la que los principales actores ya no son los Estados, sino las grandes empresas y grupos industriales y financieros privados. Se trata de la gran privatización de todo cuanto concierne a la vida y a la naturaleza.

Otra definición acertada según el mismo autor sería la de globalización como “nombre que se da a la etapa actual del capitalismo, en la que fuerzas globales antidemocráticas (multinacionales y organismos financieros internacionales) han arrebatado progresivamente el poder a los pueblos sobre sus economías y sus sociedades. Estas fuerzas manipulan el poder político de los Estados, vaciando de contenido la democracia, usando los



gobiernos y las leyes para suprimir y anular cualquier ley o normativa legal que suponga un impedimento para el dominio del mercado y la consecución del máximo beneficio por quienes lo controlan”.

(...) Pero también hay una política de la globalización, entendida ésta como acción consciente e intencionada en apoyo del desarrollo o expansión de este tipo de globalización. Son las llamadas ‘políticas neoliberales’, ejecutadas por organismos internacionales y otros centros de poder como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial o la Organización Mundial del Comercio. Imponen las exigencias de la globalización: eliminación de la legislación que pueda reducir los beneficios empresariales (incluidas las medidas de protección a los trabajadores y trabajadoras y al medio ambiente) (...) DÍEZ GUTIÉRREZ, E.J. (2009). Globalización y educación crítica (pag. 22 – 23)

Así pues vemos como realizar un análisis crítico o una definición crítica del concepto “globalización” nos ayuda a identificar rápidamente algunos elementos del mundo del trabajo vinculados a la misma ( bien sean características, impactos o requisitos para su existencia) como son los siguientes:

Deslocalización.

Interconexión entre territorios.

Nuevas relaciones de poder en el marco internacional.

Desregulación laboral.

Flexibilidad.

Precariedad e inseguridad de los puestos de trabajo.

Pérdida de derechos laborales.

Fortalecimiento de las representaciones patronales frente al debilitamiento o desaparición de los sindicatos.

Externalidades negativas hacia el medio ambiente (especialmente en los países del Sur y/o empobrecidos).

Reflexiona sobre la globalización y estos u otros elementos participando en el foro y en las redes sociales con la etiqueta #TrabajoDecenteEnRed y #CursoTrabajoDecente

Sea como sea, el contexto actual conlleva para el sindicalismo la urgencia de enfrentarse al desafío de un mundo del trabajo situado en la globalización: un mundo sin un ordenamiento jurídico global eficaz en el que se propicia el enriquecimiento económico a costa de los derechos laborales, humanos y medioambientales; incluido el derecho al diálogo social, germen del sindicalismo.

## 2.1 El mundo del trabajo en la globalización

En el apartado anterior “El mundo del trabajo en la globalización” se ha profundizado en el concepto de globalización y su impacto en el mundo del trabajo. Sin embargo, antes de seguir es necesario plantearnos una pregunta: ¿impacta de la misma manera la globalización en el Norte y en el Sur? ¿las condiciones laborales son las mismas? ¿y entre las mujeres y los hombres, entre personas adultas y menores? ¿tiene la globalización efectos medioambientales?

La práctica totalidad de los Estado-Nación y territorios del planeta se han visto afectados por la globalización, sin embargo cada uno de ellos participa en ella de una forma diferente. Actualmente no existe un ordenamiento jurídico global, por lo que las leyes y normas que rigen un territorio son las propias del país y nada tienen que ver con las del territorio vecino.

Sin embargo, hemos visto que a través de las cadenas de producción o suministro un producto salta de un territorio a otro, cambiando el contexto y las condiciones legales -y por tanto, laborales y medio ambientales- en que se diseña, fabrica y compra. Así, en una misma cadena mundial de suministro podemos encontrar países con diferente edad mínima para trabajar, con inmensas diferencias entre salarios mínimos e incluso con permisividad o prohibición de uso de un mismo producto (como un pesticida); hecho que aprovechan las empresas multinacionales a su favor, especialmente con el objetivo de incrementar su enriquecimiento y abaratar el coste de producción.

Ante este contexto tan amplio y dispar, ¿cuál es el papel del sindicalismo? ¿qué se puede hacer desde el sindicalismo?

### **2.2.1. Resituar la solidaridad internacional en el centro**

Las cadenas mundiales de suministro y la deslocalización han puesto en evidencia que el criterio económico pesa más que el impacto medioambiental o las condiciones laborales de la clase trabajadora y sus derechos humanos. Así, las empresas multinacionales desarrollan su negocio y contratan aquello que les sea más barato, ejerciendo presión sobre la regulación de normas y

derechos laborales en los diferentes países.

Ante este escenario, el sindicalismo debe apostar por reforzar su carácter internacionalista y defender una idea clara: si los derechos laborales y los salarios van a la baja en el Sur, pronto empezarán a bajar en el Norte. Los avances en derechos que no se logran en un territorio son un riesgo de retroceso para otros puntos del planeta.

## **2.2.2. Cambiar la estrategia de intervención**

La responsabilidad social empresarial está de moda, y eso es innegable: greenwashing, pink-washing, rainbow-washing, salario emocional, código ético, transparencia, ... son palabras que cada vez se escuchan y se leen más. Pero ¿a qué responden? ¿Qué implican? ¿Son un clavo ardiendo al que nos podemos agarrar?

Este nuevo panorama empresarial fundamentalmente en el Norte global abre una oportunidad a la iniciativa sindical. Ofrece la posibilidad de ampliar la estrategia de intervención a una en la que el sindicalismo tome el papel de “grupo de interés”.

La nueva estrategia pasaría por ampliar el discurso y las formas de acción pasando de la denuncia de violaciones de derechos a la exigencia de la corresponsabilidad para su respeto. ¿En qué se traduce esto? En lugar de actuar tras detectar la violación de derechos (reaccionar al detectar las consecuencias de una acción) se exige corresponsabilidad para prevenirlos (intervención previa a la toma de decisión sobre esa acción).

Un ejemplo de cambio de enfoque sería adaptar el discurso para convencer a la empresa a avanzar hacia el trabajo decente, como nos muestra este vídeo sobre el valor añadido de respetar los derechos humanos en las cadenas de suministro:



En palabras de Víctor Garrido (Secretario de acción sindical internacional de Comisiones Obreras de Industria y coordinador del acuerdo marco de INDITEX), se pasa del grito en las calles a la participación en otros espacios. Así, se abren nuevas oportunidades a las formas de participación sindical tradicional con el fin de diversificar el impacto, influencia y quehacer del diálogo social a través de diferentes iniciativas como la participación en la elaboración de leyes, redes sindicales o acuerdos bilaterales, como veremos más adelante. Pero, por ahora, te animamos a entrar en la Actividad 3 del foro y conocer un poco más sobre una de las iniciativas de mayor éxito en la garantía del cumplimiento de los derechos humanos y la garantía del trabajo decente las cadenas mundiales de suministro: el acuerdo marco de INDITEX. A través del Acuerdo Marco Global, INDITEX (empresa multinacional) y IndustriALL Global Union (Federación Sindical Mundial) plasman el compromiso de la multinacional INDITEX de garantizar el trabajo decente a los dos millones y medio de personas que trabajan en las 7.000 fábricas que elaboran prendas para la compañía textil en todo el mundo.

Es importante tener presente como individuos que el aumento en la preocupación por parte de algunas empresas hacia el modelo de producción que articulan y su corresponsabilidad con el medio ambiente y los derechos laborales va ligado, por un lado, a la fuerte implicación de los sindicatos mundiales para incidir en las políticas empresariales y en la mejora de las

condiciones laborales de las personas trabajadoras. Y, por otro, al nivel de compromiso que adquirimos como consumidoras, ya que representamos la máxima preocupación de una empresa en tanto que su objetivo principal es mantener sus niveles de venta. Este hecho, abre una ventana a la participación desde el consumo que elegimos y nos da el papel de actuar y defender los derechos laborales, el trabajo decente y el medio ambiente a través de nuestras elecciones de compra.

### **Actividad 3: Acuerdo Marco Global Inditex**

Lee estas dos noticias y comenta en el foro respondiendo a las siguientes preguntas:

<http://www.industrialall-union.org/es/acuerdos-marco-globales-amg>

Inditex renueva con IndustriALL Global Union el Acuerdo Marco Global. EuropaPress. 11/11/2019

¿Antes de leer las noticias sabías que eran los Acuerdo Marco Globales?

¿Antes de leer las noticias conocías el Acuerdo Marco Global de Inditex?

¿Antes de leer las noticias creías que en la fabricación de prendas de ropa de la cadena de suministro de Inditex se respetaban los derechos laborales de trabajadores y trabajadoras?

Tras leer las noticias ¿qué es lo que te parece más interesante de lo que has leído?

## 2.3 Iniciativas para el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro

A finales del siglo pasado y en concreto a principios de la década de los 90 empieza a hablarse sobre el “código de conducta de la empresa”, un documento elaborado voluntaria y unilateralmente por la empresa en el que establece una serie de principios que se compromete a seguir (y que, excepcionalmente, deben seguir también proveedores, subcontratistas y terceros).

El aspecto positivo del código de conducta es que se trata del primer paso o presenta la idea de tener impacto en toda la cadena de suministro mientras que el aspecto negativo es que es una iniciativa voluntaria y unilateral, en tanto que la representación de trabajadoras y trabajadores no participa en la elaboración de dicho documento.


Una década más tarde, entre 2000 y 2010 se avanza hacia el debate sobre la implementación, monitoreo y verificación en las cadenas de suministro. Del código de conducta se pasa a las auditorías sociales, procesos iniciales o de seguimiento a través de los cuales se evalúa la conformidad o cumplimiento de determinados compromisos o requisitos, como pueden ser los recogidos en el código de conducta, en un convenio o una ley. Fundamentalmente son compromisos o requisitos relacionados con los derechos laborales, derechos ambientales o derechos humanos. Su propósito es por un lado verificar el grado de cumplimiento de dichos compromisos o requisitos por parte de la empresa y/o su cadena de suministro y, por otro lado, mejorar los resultados y la transparencia en el uso de los recursos y formas de hacer. En las auditorías sociales todas las partes implicadas -como la representación de trabajadores y trabajadoras- participan, aunque su participación en muchas ocasiones se

limita al mero hecho de tener voz en entrevistas o grupos de discusión de recogida de información.

Actualmente hay diversidad de iniciativas como los acuerdos de marca negociados y exigibles (Acuerdos Marco Globales o acuerdos bilaterales, como el de Inditex), las redes sindicales internacionales o las vías legislativas para garantizar y fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales -y por tanto, el avance hacia el trabajo decente para todo el mundo- en las cadenas de suministro.

Para profundizar, te proponemos que consultes la bibliografía complementaria (o Internet) y entres en el foro para compartir información sobre alguna de las siguientes iniciativas y conocerlas mejor a través de la Actividad: Iniciativas para el trabajo decente:

### **Iniciativas de organismos internacionales:**

- Organización Internacional del Trabajo (OIT): directiva EMNs, Better Work [\(web\)](#). 
- Comisión Europea de Sindicatos (CES): posicionamiento para una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en derechos humanos y conducta empresarial responsable.
- OCDE: [Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector extractivo](#) (para ampliar información sobre la debida diligencia en la cadena de suministros consultar [este documento](#))
- Unión Europea: directivas (Directiva de la Unión Europea sobre



presentación de informes no financieros (2014), estudio de la Comisión Europea sobre los requerimientos de debida diligencia a lo largo de las cadenas de suministro, [Due Diligence Ready!](#)

### Iniciativas legislativas:

- Francia: La ley sobre el deber de vigilancia empresarial en relación con los derechos humanos, la salud, la seguridad y el entorno (2017)
- Holanda: Ley holandesa de Debida Diligencia del Trabajo Infantil
- Reino Unido: Ley de 2015 contra la Esclavitud Moderna

### Acuerdos marco internacionales, de diferentes niveles:

- Acuerdos multi-empresas, multi-stakeholders:
  - Acuerdos para un país determinado: [Bangladesh](#). Acuerdo sobre edificación y seguridad contra incendios en [Bangladesh](#) (ACCORD Bangladesh)
  - Acuerdo global: [Proyecto ACT](#) (Acción – Colaboración – Transformación) por la negociación colectiva en cada país de las cadenas de suministro de las marcas, para garantizar el salario mínimo vital
  - [Foro Social de la Industria de la Moda en España](#)
- [Acuerdos Marco Internacionales \(AMIs\)](#) con federaciones sindicales globales.

- Acuerdos Bilaterales con el sindicalismo de la casa matriz, para garantizar la aplicación de las normas internacionales en su cadena de suministro
- Desde los Comités de Empresa Europeos (con las limitaciones derivadas de la propia Directiva europea)
- Redes Sindicales (Globales, Regionales)
  - De empresa (Auto, Química, etc.)
  - En cadenas de suministro:
    - Vietnam (cadena de suministro Inditex, bajo el [Acuerdo Marco Global de Inditex](#))
    - MENA, otras...
    - [IndustriALL](#)

Además de participar en el foro, te animamos a compartir información y reflexiones sobre ellas en las redes sociales con la etiqueta #TrabajoDecenteEnRed y #CursoTrabajoDecente, tal y como lo has hecho en el apartado anterior.

## Actividad 4: Iniciativas para el trabajo decente

El objetivo de esta actividad es ampliar la información y conocimientos que tenemos sobre las diferentes iniciativas para el trabajo decente presentadas en el contenido teórico del Módulo II. Te proponemos que busques información de una de las iniciativas y la compartas con el resto de compañeros y compañeras.

Para saber sobre qué iniciativa debes buscar y compartir información, fíjate en qué ha comentado la última persona antes que tú y a ti te tocará la siguiente iniciativa del listado. De tal manera que, si eres la primera persona que comenta, la iniciativa nº1; si eres la segunda que comenta, la iniciativa nº2; ...

- Iniciativas de organismos internacionales:
  - Organización Internacional del Trabajo (OIT): directiva EMNs, Better Work, ...
  - Comisión Europea de Sindicatos (CES): posicionamiento para una directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en derechos humanos y conducta empresarial responsable.
  - OCDE: Guía de la OCDE de diligencia debida para la participación significativa de las partes interesadas del sector

extractivo

- Unión Europea: directivas (Directiva de la Unión Europea sobre presentación de informes no financieros (2014), estudio de la Comisión Europea sobre los requerimientos de debida diligencia a lo largo de las cadenas de suministro, Due Diligence Ready!, ...
- Iniciativas legislativas:
  - Francia: La ley sobre el deber de vigilancia empresarial en relación con los derechos humanos, la salud, la seguridad y el entorno (2017)
  - Holanda: Ley holandesa de Debida Diligencia del Trabajo Infantil
  - Reino Unido: Ley de 2015 contra la Esclavitud Moderna
- Acuerdos marco internacionales, de diferentes niveles:
  - Acuerdos multi-empresas, multi-stakeholders:
    - Acuerdos para un país determinado: Bangladesh. Acuerdo sobre edificación y seguridad contra incendios en Bangladesh (ACCORD Bangladesh)
  - Acuerdo global: [Proyecto ACT](#) (Acción – Colaboración – Transformación) por la negociación colectiva en cada país de las cadenas de suministro de las marcas, para garantizar el salario mínimo vital
  - Foro Social de la Industria de la Moda en España
- Acuerdos Marco Internacionales (AMIs) con federaciones sindicales globales.

- Acuerdos Bilaterales con el sindicalismo de la casa matriz, para garantizar la aplicación de las normas internacionales en su cadena de suministro
- Desde los Comités de Empresa Europeos (con las limitaciones derivadas de la propia Directiva europea)
- Redes Sindicales (Globales, Regionales)
  - De empresa (Auto, Química, etc.)
  - En cadenas de suministro:
    - Vietnam (cadena de suministro Inditex, bajo el Acuerdo Marco Global de Inditex
    - MENA, ...)
- IndustriALL
- 

Bibliografía complementaria:

- [Víctor Garrido \(CCOO\): "Otro Rana Plaza sería brutal para la moda, no sólo por reputación, sería inmoral". Modaes.es. 23/04/2018](#)
- [El Acuerdo Marco Global de Inditex, una práctica de Acción Sindical Global: nuevo balance tras la firma de su renovación y ampliación en 2019. Industria CCOO, Isidor Boix. 01/2020](#)

## **3. El trabajo de Pau i Solidaritat PV para reivindicar y alcanzar el trabajo decente en la globalización.**

### **3.1. ¿Qué es Pau i Solidaritat PV?**

Como hemos visto anteriormente a lo largo de este curso, la fundación Pau i Solidaritat PV es la organización no gubernamental para el desarrollo (ONGD) de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV) creada en 1992.

La razón de ser de la fundación es trabajar por la transformación social y económica hacia un modelo de desarrollo humano sostenible partiendo de la idea que sólo desde la solidaridad, la cooperación y el aprendizaje mutuo entre Norte-Sur podremos construir a escala mundial ese modelo de desarrollo más justo y viable, en el que el crecimiento económico vaya parejo con la articulación democrática de la sociedad, con la equidad social y de género, la sostenibilidad, la libertad humana y el respeto a las diferentes culturas y el medio ambiente.

Con el objetivo de construir una sociedad justa y equitativa a escala global trabajamos a través de dos vías:

- Acompañamiento y apoyo al fortalecimiento de organizaciones sindicales y sociales de base del Sur en sus procesos de desarrollo (cooperación internacional).
- Promoción de la reflexión crítica en nuestro entorno social y laboral en el Norte con el fin de lograr una sociedad civil comprometida que cuestione y actúe frente al modelo de globalización neoliberal imperante (educación para la Ciudadanía Global y Sensibilización).
- Incidir e incentivar en que la reflexión crítica revierta en propuestas concretas capaces de permear las instituciones políticas en favor de una transformación social hacia un modelo sostenible con la vida (Incidencia

Política).

En cada una de estas vías desarrollamos proyectos que nos ayudan a avanzar hacia esa otra sociedad en la que el trabajo decente tiene un papel fundamental, pues entendemos que el trabajo y el acceso al mismo en condiciones que permita a las personas trabajadoras y sus familias vivir con dignidad es un elemento clave en la perspectiva de un desarrollo sostenible y una emancipación real para todas las personas que nos conduzca a otro modelo de globalización.

### 3.1.1 Cooperación Internacional y Trabajo Decente en la globalización

- NICARAGUA: Nos coordinamos con el [Centro para la Promoción, la Investigación y el Desarrollo Rural y Social \(CIPRES\)](#), una Fundación sin fines de lucro, de carácter no gubernamental, constituida en el año 1990 cuya misión institucional es el acompañamiento a las productoras y productores agropecuarios para lograr el paso de sujeto productor empobrecido a sujeto económico de desarrollo y de naturaleza alternativa al empresariado convencional. Con esta perspectiva, se desarrollan tres líneas básicas de trabajo: investigación y capacitación; promoción y desarrollo de proyectos de inversión y, divulgación general y especializada.
- EL SALVADOR: Cooperamos en el país de la mano de la [Asociación Comunitaria Unida por el Agua y la Agricultura \(ACUA\)](#), una organización no gubernamental, sin fines de lucro, que surge a inicios de 2005 orientada hacia la gestión de recursos hídricos y la soberanía alimentaria, para garantizar el Derecho Humano al Agua y a la Alimentación. ACUA

ha consolidado su trabajo en la región sur de la Cordillera del Bálamo (Departamentos de Sonsonate y La Libertad) de El Salvador, como respuesta ante las demandas de la población rural de la zona, excluidas de los modelos de desarrollo implementados a lo largo de la historia del país. Trabaja con un enfoque integral, popular y equitativo en la gestión alternativa de territorios, acompañando a poblaciones vulneradas y empobrecidas en el proceso de auto potenciación de sus capacidades políticas, económicas, sociales y ambientales, contribuyendo a mejorar su calidad de vida. En el Módulo I ya has conocido parte del trabajo que se desarrolla con y desde ACUA para garantizar el trabajo decente y los derechos laborales y humanos en El Salvador a través de la iniciativa ACOPANCHI. ¿Recuerdas el vídeo? Lo encontrarás de nuevo en el foro en la Actividad: ¡Comparte tus aprendizajes!

### **3.1.2 Educación para la Ciudadanía Global y sensibilización para el trabajo decente / Transformación social para el trabajo decente**

PAÍS VALENCIÀ: Promoción y reivindicación del trabajo decente y de nuestra corresponsabilidad individual y colectiva en la globalización. Ser conscientes de que tenemos que ver con lo que sucede en el mundo ha sido uno de los motores de la acción de Pau i Solidaritat PV en tanto que supone asumir que podemos y debemos cambiarlo. La educación para el desarrollo nos ayuda en esta tarea de formar a personas responsables activas para construir una sociedad civil comprometida, corresponsable y participativa.

Proyectos sobre Trabajo y Desarrollo: Desde Pau i Solidaritat PV venimos trabajando en campañas de educación no formal en el área de Trabajo y



Desarrollo que pretenden formar e implicar a representantes sindicales en la tarea de defender el trabajo decente como vehículo para el desarrollo humano sostenible. ¿Cómo? A través de su participación en la cooperación al desarrollo y en la práctica de una acción sindical internacional de carácter solidario. La última iniciativa en esta línea es el proyecto “TRABAJO DECENTE EN RED. Trabajadores y trabajadoras comprometidas en la promoción del trabajo decente en el mundo como motor de desarrollo” a través del cual realizamos este curso de formación en Trabajo Decente y Agenda 2030. En el marco de este proyecto se han realizado acciones de visibilización del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados así como de las condiciones de precariedad y vulneración de derechos en que se desarrolla este tipo de trabajo en nuestro territorio.

Información sobre la situación del trabajo en la globalización: Conocer cuál es la situación del trabajo en el mundo, cuáles los avances y retrocesos en derechos laborales, cuáles son las reivindicaciones del sindicalismo, qué trabajos son informales y cuáles están invisibilizados en todo el mundo es fundamental para trazar estrategias de acción, incidencia y reivindicación. Desde Pau i Solidaritat PV en alianza con Paz y Solidaridad Euskadi recabamos y publicamos parte de esta información en el Observatorio del Trabajo en la Globalización y la difundimos a través de nuestras redes, sumándonos a iniciativas internacionales por la defensa y reivindicación del trabajo decente. Además, organizamos encuentros y acciones presenciales que se convierten en un espacio para que las voces del Sur compartan con la ciudadanía, la clase trabajadora o la clase política del Norte la realidad del mundo del trabajo en sus territorios.

### 3.1.3. Incidencia Política y Comunicación

El trabajo que realizamos en las áreas relativas a la promoción de una Transformación Social en base al Enfoque de Derechos Humanos, se rige por la creación de un proceso concreto diseñado para el fin de promover transformación social, para ello, la Incidencia y la Comunicación se tornan campos de trabajo indispensables. Dicho proceso se describe en las siguientes fases:

Conocer -> Reflexionar -> Asumir responsabilidad -> Comprometerse y promover el cambio.

Para la última fase de las mencionadas, surge esta área de trabajo que se encarga de presentar propuestas concretas y de socializar experiencias que inspiren y transformen a través de la comunicación en redes. Para ver nuestro trabajo en este ámbito puedes seguir nuestras redes en los siguientes enlaces:

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [Instagram](#)
- [Youtube](#)

## Actividad 5: ¡Comparte tus aprendizajes!

VIDEO al foro:



Ahora que ya conoces cuáles son los pilares del trabajo decente ... te proponemos que realices una publicación en redes sociales contando qué es lo más interesante que has aprendido en este curso o lo que más te ha gustado utilizando la etiqueta #TrabajoDecenteEnRed y #CursoTrabajoDecente y etiquetando a la Fundació Pau i Solidaritat PV.

## 4. Acción Sindical. ¿Cómo llevar el Trabajo Decente a los centros de trabajo en el marco de la Agenda 2030 y la Globalización?

Ampliar nuestro conocimiento sobre el concepto “trabajo decente” desde una perspectiva global y con enfoque de género nos abre la oportunidad de repensar nuestra acción sindical y las oportunidades de mejora en las que incidir desde el sindicalismo.

¿Mi centro de trabajo y yo formamos parte de una cadena global de suministro? ¿A lo largo de la cadena de suministro de los materiales y las herramientas que utilizamos en mi centro de trabajo se vulneran derechos laborales, humanos o ambientales? ¿En mi centro de trabajo podemos ampliar el abanico de medidas para mejorar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal? ¿Qué valor y reconocimiento se está dando al trabajo reproductivo? ¿Qué podemos hacer desde aquí para generar impacto tanto en nuestro territorio como en el otro lado del mundo?

En este video se pueden identificar algunas ideas y acciones desarrolladas hasta ahora:



Y una pregunta no menos importante para aquellas personas que son representantes legales de trabajadoras y trabajadores (RLT), ¿cómo convencer e implicar al resto de mi sección sindical de participar en una acción de reivindicación del trabajo decente en otro lado del mundo? Para responder

a esa pregunta podemos empezar partiendo del comentario “Compañera, cuánto mayor sea el salario de las trabajadoras de Marruecos y de China que trabajan para Inditex, menor será el riesgo de perder nuestros puestos de trabajo y que se vayan a estos países” de un sindicalista gallego hasta llegar a las argumentaciones de Isidor Boix en los que reconoce que efectivamente nos encontramos ante una internacionalización que ciertamente provoca intereses contradictorios vinculados a las deslocalizaciones, aunque también intereses comunes entre los amplios y muy heterogéneos colectivos de la clase trabajadora mundial. (...) Existen al mismo tiempo intereses comunes, derivados de la común condición de asalariados que, a pesar de la evidente disparidad de las condiciones de vida y de trabajo, supone una base suficiente para construir el sindicalismo global y su traducción en una acción sindical, global y solidaria, cuyo eje lo debería constituir la común reivindicación de la globalización de los derechos fundamentales del trabajo de manera que el retroceso en un país no implique el retroceso en el resto de ellos.

Si ampliamos el ámbito de actuación más allá del área sindical y nos repensamos como ciudadanía, clientes y consumidores y consumidoras hay otras preguntas que nos podemos plantear y cuya respuesta nos invitará a actuar para la defensa y promoción del trabajo decente:

¿Esta marca de ropa garantiza el respeto de los derechos laborales en toda su cadena de suministro? Si no lo hace, ¿hay otras que sí? ¿Puedo comprar allí? Y si no, ¿puedo evitar comprar esta prenda? ¿La necesito de verdad?

Mi nevera está vacía ¿Tengo opciones de comercio justo para adquirir alguno

de los productos? ¿Puedo apoyar iniciativas locales de kilómetro cero o de economía solidaria que promueven modelos de trabajo alternativos al empleo asalariado precario en el capitalismo para llenar la nevera?

¿Las condiciones laborales de la empleada de hogar son justas? Si no lo son, ¿puedo hacer algo para que mejoren? ¿Hablar con quien la contrata?

¿En el Centro de Día o en la Escuela Infantil en las que cuidan de mis familiares tratan bien a su plantilla? Si no lo hacen ¿Ha manifestado mi malestar o puesto una reclamación o denuncia como cliente o usuaria?

Para finalizar el curso te invitamos a reflexionar sobre nuestro papel y corresponsabilidad en el cumplimiento de derechos y avance hacia el trabajo decente. ¿Qué cambios podemos adoptar en nuestra cotidianidad? ¿Qué acciones e iniciativas podemos liderar desde nuestros centros de trabajo? Comentémoslo en la Actividad 6: ¿Qué puedo hacer yo? ¿A qué me comprometo?

## Actividad 6: ¿Qué puedo hacer yo? ¿A qué me comprometo?

En este hilo del foro pretendemos dar respuesta a las últimas preguntas planteadas en el curso y convertirlas en acciones y propuestas:

¿Cuál es nuestro papel y corresponsabilidad en el cumplimiento de derechos y avance hacia el trabajo decente?

¿Qué cambios podemos adoptar en nuestra cotidianidad?

¿Qué acciones e iniciativas podemos liderar desde nuestros centros de trabajo?

El objetivo es elaborar un listado colaborativo con ideas de posibles acciones a desarrollar en un centro de trabajo. Nosotras planteamos algunas propuestas a continuación, ¿cuál es la tuya?

Listado de acciones e iniciativas para el Trabajo Decente que podemos liderar desde nuestros centros de trabajo:

Apoyar la campaña internacional para la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el ámbito laboral.

Sumarse a las acciones de movilización online y presenciales de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente.

Solidarizarse con trabajadores y trabajadoras de otros ámbitos laborales o empleos y secundar sus reivindicaciones e iniciativas, como la ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores

domésticos.

Iniciar o sumarse a campañas en redes sociales de manera coordinada toda la sección sindical.

Huelgas (como el ejemplo del vídeo en que los mecánicos de la aerolínea o los obreros en el contexto del Mundial de Fútbol en Brasil).

Formarse en igualdad de género para poder tomar mejores decisiones en negociaciones o interpretar datos en, por ejemplo, la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Presionar para que las máquinas expendedoras del puesto de trabajo incorporen productos de comercio justo.

¿Se te ocurre alguna cosa más? ¡Cuéntanosla! Puede ser una experiencia de algo que ya hayas hecho o una idea nueva que te haya surgido a lo largo del curso.



## Actividad 7

Cada año el día 7 de Octubre se celebra la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD), una jornada de movilizaciones promovida por la Confederación Sindical Internacional en la que sindicatos de todo del mundo se unen para promover el trabajo decente.

[El año 2019 la Jornada Mundial por el Trabajo Decente](#) se centró en reivindicar una mayor inversión en cuidados para avanzar hacia la igualdad entre géneros.

[En el año 2020](#) la Jornada Mundial por el Trabajo Decente consistió en reivindicar un Nuevo Contrato Social para la Recuperación y la Resiliencia para superar los desafíos convergentes de la pandemia, el cambio climático y la desigualdad.

Te proponemos acercar la reivindicación a tu centro de trabajo. Puedes imprimir uno de los carteles de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente y pegarlo en tu centro de trabajo o descargarlo y compartirlo con tus compañeros y compañeras por correo electrónico, WhatsApp o Telegram.

Si te animas, puedes sacarte una foto con el cartel y tus compañeros y compañeras y publicarla en las redes sociales utilizando las etiquetas #JM TD, #TrabajoDecenteEnRed o #CursoTrabajoDecente y etiquetando a la Fundació Pau i Solidaritat PV (¡recuerda que estamos en Facebook, Twitter e Instagram!). Cada año, con motivo de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente compartiremos en nuestra web y redes sociales los recursos de la Confederación Sindical Internacional y una propuesta de acción por si te animáis a participar de nuevo.





**fundació pau  
i solidaritat  
país valencià**



## Fundació Pau i Solidaritat PV



C/ Ramón Gordillo 7 , 1 , 1. València 46010



963 392 646



pauisolidaritat@pv.ccoo.es



pauisolidaritat.pv.ccoo.es | interactuem.org



@fundaciopaupv

Febrero de 2021

Autoría: Área de Educación para el Desarrollo y Sensibilización de la Fundació Pau i Solidaritat PV.  
Elena Mañas García y Julia Sanchis Sánchez.  
Maquetación: ignaciovidal.com

Publicación integrada en el proyecto "TRABAJO DECENTE EN RED. Trabajadores y trabajadoras comprometidas en la promoción del trabajo decente en el mundo como motor de desarrollo", cofinanciado por la Conselleria de Participación, Transparencia, Cooperación y Calidad Democrática y la Fundació Pau i Solidaritat PV.

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de la Generalitat Valenciana. El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la Fundació Pau i Solidaritat PV y no refleja necesariamente la opinión de la Generalitat Valenciana.



**fundació pau  
i solidaritat  
país valencià**



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria de Participació,  
Transparència, Cooperació  
i Qualitat Democràtica