



# Escándalo

En las cadenas mundiales  
de suministro de  
50 grandes empresas

**Informe Nuevos Frentes 2016**

# Índice

Prefacio .....	3
1. Cómo las mayores empresas del mundo han desarrollado un modelo de negocio global basado en trabajadores mal pagados, con derechos mínimos, en lugares de trabajo inseguros .....	6
2. Los beneficios y los trabajadores: 50 empresas con poder para reducir la desigualdad .....	10
3. Perfiles de empresa: Como 25 empresas explotan a los trabajadores en cadenas de suministro con prácticas injustas .....	16
4. Pruebas de trabajo forzoso en las cadenas mundiales de suministro .....	33
5. Testimonio de Camboya: trabajadores con bajos salarios en las cadenas mundiales de suministro .....	36
6. Reportaje de Escándalo: Avances de los episodios en vídeo .....	38
Apéndice: Metodología .....	41





Informe Nuevos Frentes 2016

# ¿Por qué el modelo de negocio global está tan mal?

Con un PIB mundial que en apenas 30 años se ha multiplicado por tres y un control del 60% de la producción, el transporte y los servicios a escala mundial por parte de las grandes corporaciones a través de sus cadenas de suministro, debiera existir como norma el respeto de los derechos, la garantía de un salario mínimo vital y la negociación colectiva a fin de acordar una parte justa de los beneficios a través de salarios más altos, conjuntamente con un trabajo seguro, socialmente protegido y cualificado.

Por el contrario, tenemos un modelo en el que las empresas no pueden, o no quieren, identificar sus cadenas de suministro y su mano de obra oculta. Obtienen sus beneficios aplicando bajos salarios, ejerciendo presión política en contra de los salarios mínimos vitales o contra las reglamentaciones que velan por un trabajo social y laboralmente seguro y cierran los ojos ante la utilización del empleo informal, e incluso la esclavitud.

Los trabajadores y las trabajadoras saben que es un escándalo; sus familias saben que es un escándalo. Los Gobiernos también lo saben, pero carecen de valentía para actuar. Incluso los directores generales de 50 de las mayores empresas del mundo saben que es un escándalo, pero admitirlo sería aceptar su responsabilidad.

Las 50 empresas que figuran en el presente informe podrían actuar para cambiar el modelo de negocio mundial.

Disponen de los recursos y el alcance.

Son los trabajadores y las trabajadoras los que pagan el precio de este escándalo: esclavitud, trabajo informal, contratos precarios a corto plazo, bajos salarios, trabajo en condiciones peligrosas y productos químicos peligrosos, horas extras obligatorias, Gobiernos que socavan la legislación laboral y la protección social, desigualdad. Todos estos elementos conforman el gran escándalo mundial cuyo motor actual es la codicia corporativa y su eterna búsqueda de beneficios y valor para los accionistas.

Como consecuencia tenemos un modelo de negocio que ha perdido su brújula moral. Para las grandes empresas, el trabajo se ha convertido, y cada día más, en una mera mercancía, y los derechos en el trabajo perjudican los negocios.

Solamente 50 empresas poseen en conjunto una riqueza equivalente a la de 100 países. Nuestros Gobiernos, incluso los elegidos democráticamente, están influidos por sus intereses.

Estas empresas emplean únicamente el 7% de sus trabajadores y trabajadoras en una relación directa de empleo, pero disponen de un 93% de mano de obra oculta, una cómoda e inmensa mano de obra oculta en la penumbra de las cadenas mundiales de suministro.

Con que solamente unas pocas de estas empresas reconocieran a su mano de obra, cambiaría la vida de millones de trabajadores y trabajadoras.

## “ El 60% del comercio mundial en la economía real depende de las cadenas de suministro de nuestras más grandes corporaciones ”

El mundo ha llegado a un punto de inflexión. El 60% del comercio mundial es generado por grandes empresas que, sin excusa alguna, utilizan un modelo de negocio basado en la explotación y la vulneración de los derechos humanos en las cadenas de suministro. Los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en su propio país o en el extranjero significan poco o nada para aquellos que dirigen las grandes corporaciones mundiales.

Los directivos de estas empresas deben revisar detenidamente el modelo de negocio que dirigen.

Deben saber que sus beneficios son generados en gran parte debido a los bajos niveles salariales que aplican, salarios con los que las personas no pueden vivir; que estos beneficios se generan a costa de poner en peligro la seguridad y que resultan en muertes y lesiones en el trabajo injustificables; que sus beneficios aumentan debido a la evasión de impuestos, o porque causan la trágica contaminación de las tierras y el agua de las comunidades, aun cuando sus equipos de presión convengan a los Gobiernos de actuar contra el Estado de derecho y de que no les exijan responsabilidades.

Cuando se vulneran las leyes laborales, los salarios, las pensiones y la seguridad en el empleo en demasiados países, tenemos un enemigo común: la codicia corporativa.

Cuando una trabajadora textil como Rina, de Filipinas, explica que no puede decir a su hijo de doce años si podrá volver a casa para hacerle la cena o decirle buenas noches porque está obligada a trabajar horas extras sin previo aviso, puede afirmarse que el suyo no es un trabajo decente.

Cuando los pescadores que capturan los productos del mar que se sirven en nuestra mesa son esclavizados en los buques que faenan en aguas de Indonesia, sin ins-

talaciones para alojarse ni sanitarios durante muchos meses, no tienen ninguna esperanza de contar con un trabajo decente sin nuestra ayuda.

Y cuando las instituciones más grandes del mundo, como la FIFA, están plagadas de corrupción y aceptan que la Copa del Mundo se celebre en un Estado esclavista, el mundo ha dado la espalda a los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras.

Este modelo de negocio ha sido diseñado con toda intención llevado por la codicia corporativa. Efectivamente, desde 1980, el PIB mundial se ha triplicado, sin embargo, la desigualdad ha alcanzado niveles sin precedentes.

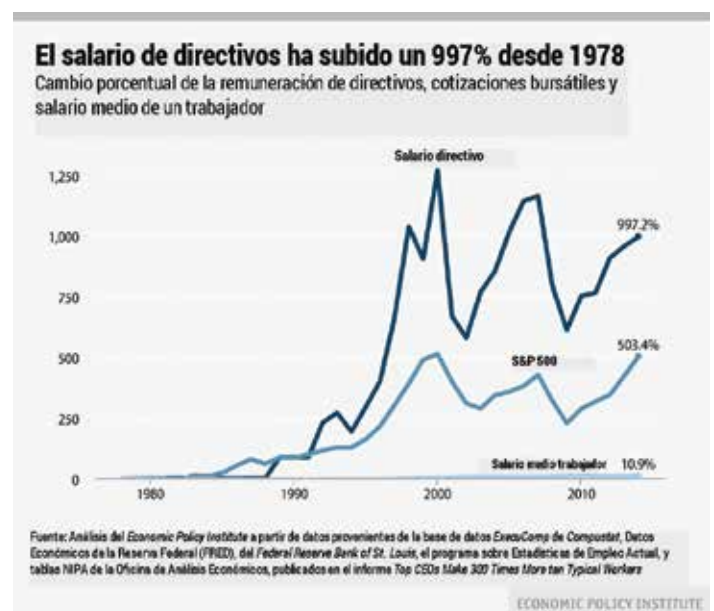
En 2015, el 1% de las personas más ricas del mundo posee más riqueza neta que la totalidad del 99% restante.

La riqueza generada por los trabajadores y las trabajadoras no se comparte con ellos. Un número creciente de trabajadores se encuentra atrapado en la mano de obra oculta de las empresas más ricas del mundo. Carecen de seguridad laboral y trabajan largos horarios por salarios de miseria en entornos inseguros o con productos peligrosos.

Los trabajadores y sus familias ya han tenido bastante.

La Encuesta Global de la CSI muestra que el 94% de las personas desea que el comercio mundial se fundamente en la garantía de los derechos laborales. Más de nueve de cada diez personas quieren que se apliquen normas más estrictas que responsabilicen a las empresas con el fin de que ofrezcan mejores salarios y condiciones de trabajo. El 88% desea que se aumente el salario mínimo en todos los países del mundo.

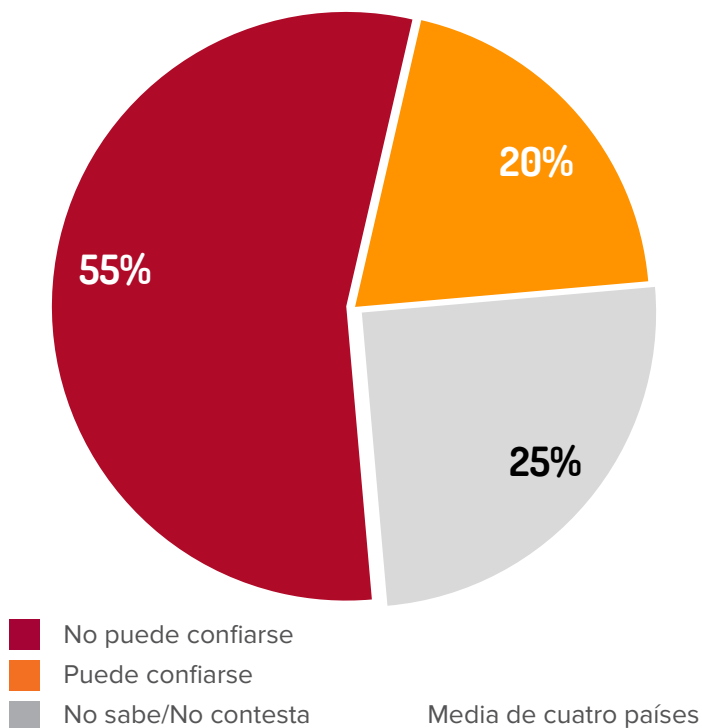
Cuando las empresas mundiales se niegan a satisfacer las moderadas demandas de los trabajadores, que



## Encuesta Nuevos Frentes de la CSI

### Confianza en las empresas mundiales

#### Francia, Alemania, Reino Unido, EE.UU.



piden un salario mínimo que les permita vivir decentemente: 177 USD mensuales en Phnom Penh; 250 USD en Jakarta, 345 USD en Manila, los están condenando, con conocimiento de causa, a vivir ellos y sus familias en la pobreza. Es una demostración de la más pura codicia. No tiene por qué ser así. Bastan ciertas medidas sencillas para transformar el modelo de negocio.

**Los jefes de Estado y de Gobierno deben aplicar y hacer cumplir el Estado de derecho.** Si cada país responsabilizara a sus grandes corporaciones de su comportamiento en los negocios, tanto en su país como en el extranjero, para que respeten los derechos fundamentales y la seguridad que exige en su propio territorio, podría ponerse fin a la codicia corporativa y conseguir que la economía mundial trabajase para muchas más personas y no solamente para el 1% de las más ricas.

**Si los empleadores garantizaran la distribución equitativa de la riqueza a través de salarios mínimos vitales y la negociación colectiva,** basada en la garantía fundamental de la libertad sindical, podría reducirse la desigualdad y poner fin a la codicia corporativa.

**Si las normas de seguridad se respetaran gracias a la participación de los trabajadores en los comités de seguridad** y se prohibieran en todo el mundo los productos químicos peligrosos, se reducirían los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y se salvarían vidas.

Y si los **Gobiernos dieran prioridad a la dignidad del piso de protección social** para su población, es decir, una renta básica y servicios públicos que asegurasen comunidades sostenibles y pacíficas, podría ponerse alto a la interminable carrera a la baja y reconstituir la justicia económica.

**“Pongamos fin al escándalo, acabemos con la codicia corporativa, mejoremos los lugares de trabajo en todo el mundo”**

La CSI ha elaborado el perfil de 25 corporaciones para mostrar el alcance de su riqueza y capacidad económica, así como su huella y presencia mundial y el número de trabajadores cuyos medios de subsistencia dependen de su comportamiento en los negocios. Muchos de estos son trabajadores y trabajadoras ocultos.

Presentamos los temores y la desesperación de los trabajadores y las trabajadoras en los países asiáticos y anticipamos varios escándalos corporativos que daremos a conocer en varios episodios en vídeo.

Nuestra próxima edición presentará el perfil de otras 25 corporaciones, presentes en otras regiones y continentes.

Continuaremos promoviendo un diálogo con las empresas para ayudar a establecer los salarios mínimos vitales y la negociación colectiva con las organizaciones sindicales en relación con los salarios de los trabajadores y trabajadoras más cualificados en todos los sectores.

Sin embargo, también insistimos en que los Gobiernos exijan la debida diligencia que establecen los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Asimismo, que las empresas asuman las consecuencias de toda infracción cometida contra las normas del trabajo decente.

Es importante reconstruir la confianza en nuestro futuro económico y social, pero se requiere la determinación de los Gobiernos, las empresas y los consumidores para poner fin a la codicia corporativa.

Es hora de poner alto al trato escandaloso que se da a los trabajadores y las trabajadoras en un modelo de negocio no sostenible.

**Sharan Burrow**  
Secretaria General,  
Confederación Sindical Internacional

# 1. Cómo las mayores empresas del mundo han desarrollado un modelo de negocio global basado en trabajadores mal pagados, con derechos mínimos, en lugares de trabajo inseguros

Las empresas y los derechos humanos han de coexistir si por humanidad se entiende que el valor de las personas no puede medirse como una mercancía, o que no puede negárseles la libertad y los derechos en aras de los beneficios de otro ser humano. Sin embargo, este principio moral se ha roto deliberadamente, o al menos ha sido difuminado por estas grandes empresas, que dependen del modelo de cadena de suministro dominante y dictan el flujo del comercio mundial de mercancías, transporte y logística, y servicios.

La codicia corporativa ha alcanzado cotas tan altas que el clamor ante salarios cada vez más bajos, horarios de trabajo cada vez más largos y una mayor flexibilidad en el contrato de trabajo ha revelado una cruda realidad: cuando se trata de buscar beneficios, las personas son prescindibles.

Pero también es extraordinaria la capacidad de cambio, ya que solo unas pocas empresas podrían cambiar el mundo.

Solo un puñado de directores generales de empresa, sus consejos de administración e inversores podrían actuar para restaurar los derechos y las libertades democráticas, garantizar un trabajo estable y seguro, pagar salarios mínimos vitales y participar en la negociación colectiva con los trabajadores y sus sindicatos. Esta es la receta para el cambio.

Algunas empresas están empezando a asumir su responsabilidad. Unilever está en vías de convertirse en la propietaria de sus cadenas de suministro y asumir la responsabilidad de debida diligencia. Como parte del Equipo B está asesorándose sobre qué es lo que implica ser una “empresa humana” y qué necesitan para desarrollar un nuevo contrato social. Se han comprometido a seguir los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

Sin embargo, corresponde a los Gobiernos, así como a las corporaciones empresariales, hacer del Estado de dere-

**50 empresas** con ingresos conjuntos de  
**3,4 billones USD**

Una mano de obra oculta de **116 millones** de personas

Una **huella global** que cubre casi  
todos los países del mundo





cho la piedra angular en la que se fundamenten las cadenas mundiales de suministro. El grupo de países que conformar el G7 ha dado el primer paso. El G7 concluyó la cumbre de Alemania con una declaración: “Las condiciones de trabajo cuando son malas y no respetan las normas de seguridad provocan importantes pérdidas sociales y económicas y están vinculadas al daño medioambiental. Teniendo en cuenta nuestra importante participación en el proceso de globalización, los países del G7 han de desempeñar un papel importante en la promoción de los derechos laborales, las condiciones de trabajo decente y la protección del medio ambiente en las cadenas mundiales de suministro”.

Esta declaración contrasta fuertemente con la realidad que viven los trabajadores y las trabajadoras a escala mundial. El 58% de los países excluye de la legislación laboral a determinadas categorías de trabajadores, el 70% de los países tiene trabajadores que no disponen del derecho de huelga, el 60% de los países niega o restringe a los trabajadores la negociación colectiva y el 52% de los países niega a los trabajadores el acceso al Estado de derecho.

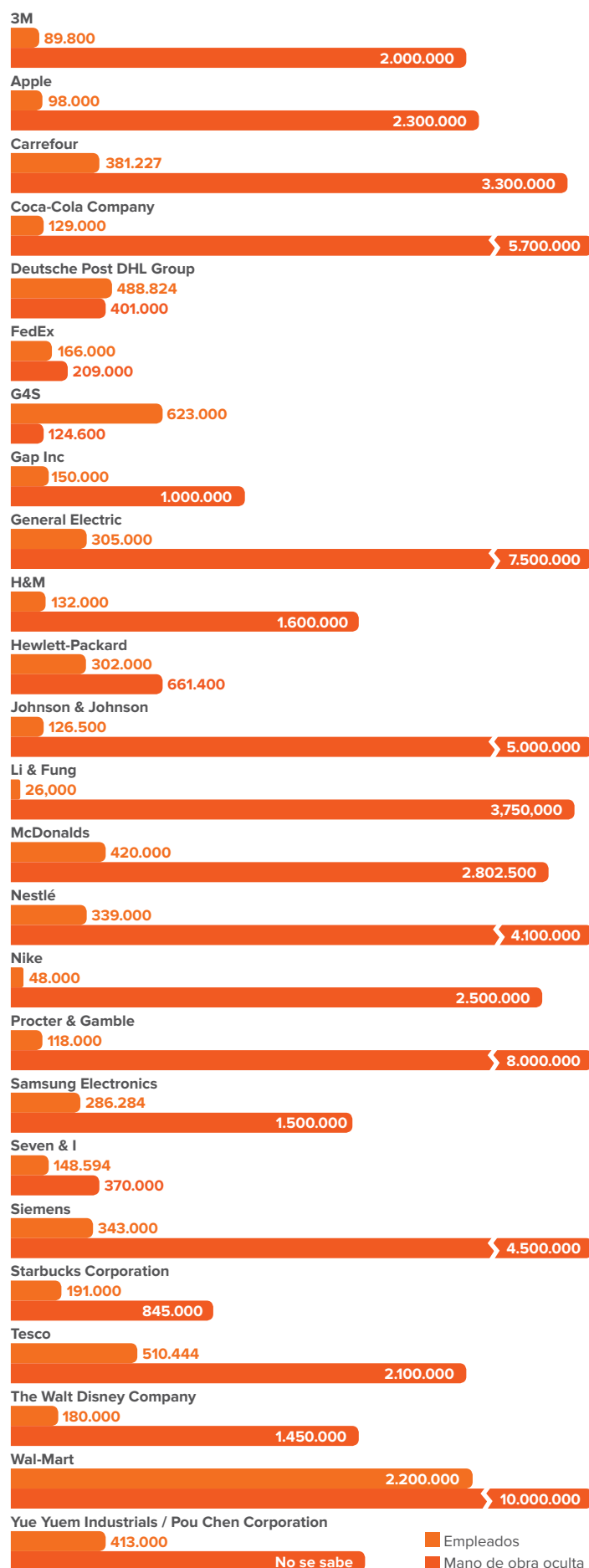
El sector de la responsabilidad social corporativa (RSC), con un valor de 80.000 millones de USD, ha fallado. Aun cuando deben reforzarse las opciones para las normas no vinculantes con las Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales y la capacidad de la OIT para el diálogo, se requieren legislaciones nacionales más estrictas en los países productores y la responsabilidad de parte de los Gobiernos de los países donde las corporaciones multinacionales tienen su sede, así como introducir leyes que exijan una responsabilidad transfronteriza para la aplicación de los derechos y la debida diligencia de las empresas.

Es una cuestión de libertad, de derechos y responsabilidad humana.

## Recomendaciones de la CSI para las empresas:

- **Transparencia de la cadena de suministro** – saber con quién concluye un contrato y darlo a conocer públicamente;
- **Trabajo en condiciones de seguridad** – inspeccionar las plantas de trabajo, corregir las situaciones de peligro y reconocer el derecho de los trabajadores/as a contar con comités de seguridad;
- **Seguridad del empleo** – poner fin a los contratos a corto plazo;
- **Salarios mínimos vitales** – pagar salarios que permitan a las personas vivir con dignidad;
- **Negociación colectiva** – para obtener salarios y condiciones de trabajo decente.

## Mano de obra oculta estimada



## ¿Qué es una cadena mundial de suministro y cómo perjudica a los trabajadores?

Una cadena de suministro o de abastecimiento es el sistema que utilizan las empresas para adquirir y distribuir sus productos y servicios desde su origen hasta el consumidor.

La globalización ha anunciado una nueva era para las empresas al recurrir a proveedores a bajo costo que les permiten deslocalizar sus actividades con el fin de sacar el máximo beneficio.

Hoy en día, la mayoría de las más grandes multinacionales explotan complejas cadenas de suministro a escala mundial valiéndose de países en los que se abastecen de materias primas más baratas, utilizan una mano de obra mal remunerada, eluden la reglamentación pública y pagan menos impuestos.

Algunas empresas se han comprometido públicamente a asegurar salarios justos, contratos de trabajo a largo plazo y lugares de trabajo seguros y bien protegidos, pero este compromiso no es en modo alguno la norma. Además, aun cuando las empresas formulen estos compromisos, tardan en ponerlos en práctica.

En muchos casos, las cadenas mundiales de suministro explotan al máximo a proveedores, fabricantes, distribuidores, mayoristas y minoristas locales.

En lo que se refiere a la mano de obra, las empresas suelen buscar países que presenten los costos más bajos, tanto en lo que se refiere a la inversión como al abastecimiento, en particular cuando los procesos de producción no requieren de trabajadores/as altamente cualificados.

Esta perspectiva ejerce una presión considerable sobre los salarios y las condiciones de trabajo, especialmente en sectores que requieren mano de obra intensiva, ya que hay empresas que deslocalizan sus actividades a países donde los salarios son los más bajos, creando así una “carrera a la baja”.

A menudo se afirma que la “modernización económica” en las cadenas mundiales de suministro se traducirá automáticamente en una mejora social para los trabajadores/as. En realidad, esta mejora tiene lugar solamente cuando se aplica el Estado de derecho.

Debido a la presión de los compradores mundiales, el empleo en las cadenas mundiales de suministro suele ser precario, presentar malas condiciones de trabajo y frecuentes violaciones de los derechos. El trabajo precario, temporal o subcontratado, o falsamente autónomo, es una estrategia comúnmente utilizada para reducir costos.

Por lo general prevalecen los programas de producción rápidos a bajo costo en los que apenas se respetan los derechos y las normas de trabajo. De hecho, en este tipo de cadenas de suministro son comunes el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación antisindical, horas extras obligatorias, lugares de trabajo peligrosos, así como el impago tanto de los salarios como de las cotizaciones sociales.

Lo más frecuente es que el empleo se vea afectado por las

fluctuaciones de la demanda, creando así una demanda de empleo estacional en lugar de puestos de trabajo estables.

Cuando los trabajadores/as se lesionan o enferman, por lo general no disponen de una indemnización adecuada. Las empresas no proporcionan ningún tipo de seguro contra accidentes y los Gobiernos tampoco ofrecen planes de indemnización. La ausencia de regímenes de seguridad social y pensiones en muchos países también priva a los trabajadores/as de la seguridad de la jubilación.

En el caso de los productores locales, los compradores mundiales pueden adquirir fácilmente bienes y servicios de otras empresas, e incluso de otros países, a menor costo y con menos regulaciones, imponiendo así una mayor presión sobre los proveedores para reducir los costos.

Para realizar sus actividades, las multinacionales suelen elegir países de bajo costo laboral con marcos regulatorios deficientes, lo que deja a los trabajadores/as y a las comunidades con pocos recursos legales.

Los Gobiernos tampoco promulgan leyes para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores/as, ni establecen normas apropiadas en lo relativo a los salarios, las horas de trabajo, ni la salud y la seguridad. En aquellos países donde existen leyes de este tipo, los mecanismos para garantizar su cumplimiento por parte de las empresas son insuficientes.

Asimismo, las empresas suelen gozar de inmunidad ante las acciones legales emprendidas por los trabajadores/as, ya que los tribunales del país anfitrión se muestran laxos e ineficaces y los tribunales de su país de origen por lo general no son competentes cuando la violación es causada por un proveedor en otro país. Aun en el caso de la relación entre empresa matriz y filiales puede resultar difícil, cuando no imposible, responsabilizar a la empresa matriz de las violaciones que cometen sus filiales en contra de los derechos humanos.

La falta de transparencia en las cadenas mundiales de suministro crea problemas importantes para los trabajadores/as, ya que las empresas afirman que les es difícil estar al tanto del origen de sus bienes y servicios.

Por otra parte, existen varias formas en que las empresas evitan pagar impuestos en los países donde se encuentran sus cadenas de suministro, por ejemplo, a través de la manipulación de los precios de transferencia.

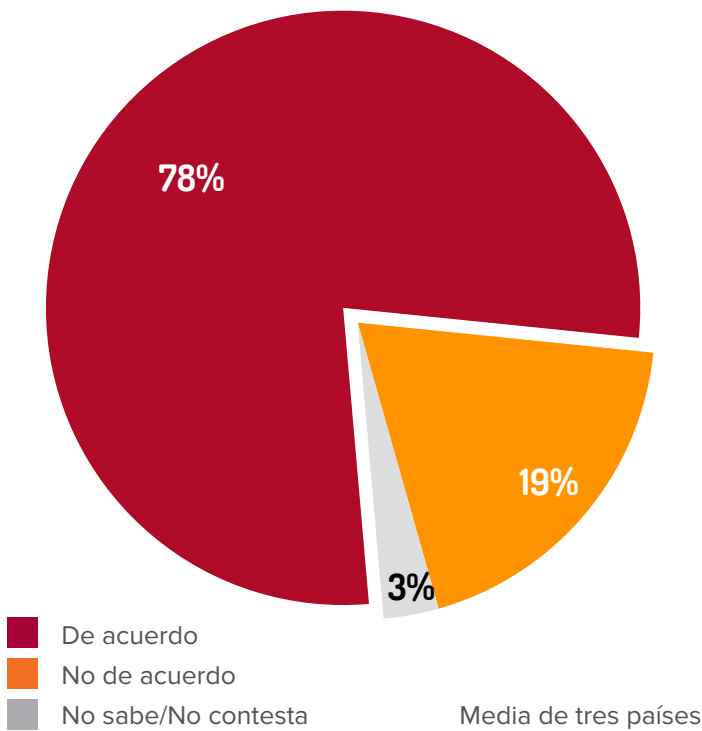
Los precios de transferencia se refieren al proceso de fijación de precios de los bienes y servicios comercializados entre, por ejemplo, empresas matrices y sus filiales. Las empresas con frecuencia manipulan los precios para reducir los beneficios en la filial situada en un país que impone impuestos más altos y declarar beneficios más altos en un país con impuestos más bajos. Esta maniobra para evadir impuestos priva a los países de acogida de la recaudación de ingresos fiscales esenciales para financiar los servicios públicos, entre los que se cuenta la inspección del trabajo.



## Encuesta Nuevos Frentes de la CSI

### Las empresas deberían pagar un salario mínimo decente a todos los trabajadores en la cadena de suministro

Indonesia, Filipinas, Turquía



▲ Foto: CLC

“...Solamente asumiendo la co-responsabilidad de lo que sucede dentro de toda la cadena de valor podrá restaurarse la confianza en el capitalismo y distribuir los beneficios de la empresa más uniformemente”

Paul Polman, Director General, Unilever

## Desglose del costo de una camiseta



\* Incluye todos los costos a nivel del minorista, incluyendo personal, alquiler, beneficios, TVA, etc.

## 2. Los beneficios y los trabajadores

### 50 empresas con poder para reducir la desigualdad

La CSI ha identificado 50 de las empresas más grandes del mundo que han desarrollado su negocio en un modelo que depende de una mano de obra oculta de millones de trabajadores/as a los que se niegan derechos y protección.

La denuncia de las prácticas de estas empresas ante los consumidores y los ciudadanos del mundo entero es la única manera en que las empresas empiecen a asumir la responsabilidad de sus cadenas de suministro y a respetar el Estado de derecho.

## El poder de las empresas





LI & FUNG LIMITED



9 empresas



tienen ingresos combinados de

705.000  
millones USD



países con un PIB equivalente

Países Bajos: 775.000 millones USD

Sudáfrica: 684.000 millones USD

EAU: 579.000 millones USD





**SIEMENS**

Deutsche Post DHL  
Group



**Carrefour**



**TESCO**



**INDITEX**

**L'ORÉAL**



**PHILIPS**



**17 empresas**



tienen ingresos combinados de

**789.200  
millones USD**



**países con un PIB equivalente**

**Pakistán: 838.000 millones USD**

**Malasia: 712.000 millones USD**

**Bélgica: 461.000 millones USD**



24 empresas



tienen ingresos combinados de

1,9 billones  
USD



países con un PIB equivalente

Corea del Sur: 1,6 billones USD

Arabia Saudita: 1,5 billones USD

Canadá: 1,5 billones USD

## Remuneración de directivos de empresas con grandes cadenas de suministro

The Walt Disney Company

46.500.000

General Electric

37.200.000

Coca-Cola Company

25.200.000

Starbucks Corporation

21.500.000

3M

20.000.000

Johnson & Johnson

19.500.000

Hewlett-Packard

19.500.000

Procter & Gamble

19.500.000

Nike

19.500.000

Wal-Mart

19.300.000

Gap Inc

18.700.000

FedEx

14.100.000

Nestlé

10.600.000

Apple

9.200.000

Samsung Electronics

7.800.000

McDonald's

7.200.000

Siemens

7.100.000

Deutsche Post DHL Group

6.800.000

Carrefour

4.100.000

G4S

3.900.000

Tesco

3.000.000

Li & Fung

1.700.000







Los beneficios de  
**25 empresas** de



**190.200 millones USD**



podrían contribuir a aumentar el  
salario de su mano de obra oculta de  
**71.713.500** personas en



**2.652 USD al año**



Los fondos de tesorería de  
**25 empresas** de



**387.000 millones USD**



podrían contribuir a aumentar el  
salario de su mano de obra oculta de  
**71.713.500** personas en



**5.397,50 USD al año**

### 3. Perfiles de empresa: cómo 25 empresas explotan a los trabajadores en las cadenas de suministro con prácticas injustas



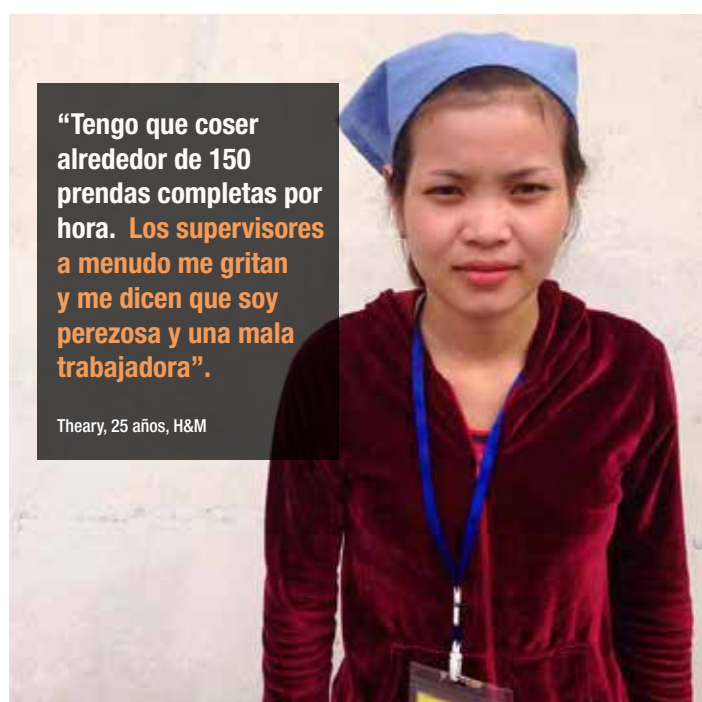
#### Ingresos = ventas

Los ingresos es la cantidad de dinero que genera una empresa a través de sus actividades comerciales.

#### Fondos de tesorería

El término incluye los siguientes tipos de activos de la empresa que permanecen funcionalmente en forma de liquidez: efectivo disponible, equivalentes de efectivo, valores negociables a corto plazo y valores negociables a largo plazo (los valores negociables ofrecen a los inversores la liquidez de dinero en efectivo y la posibilidad de obtener un rendimiento cuando los activos no se utilizan).

Cuando una empresa acumula beneficios con el tiempo, debe conservarlas en algún lugar, por lo que los invierte en el mercado financiero, principalmente en acciones y bonos. Estos títulos pueden venderse fácilmente, por lo que se denominan valores negociables y entran en el amplio concepto de dinero en efectivo mencionado en la prensa clásica<sup>2</sup>.



## 3M

**Actividad:** Industria general

**Productos:** Cinta adhesiva, notas autoadhesivas (Post-it)

**Sede:** St. Paul, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 31.800 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Senegal<sup>3</sup>

**Fondos de tesorería (2014):** 3.300 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 2,1 millones de trabajadores/as a razón de 786 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 7.900 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 90.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 2 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 20 millones USD

**Evasión fiscal:** en 2014, 11.200 millones USD permanentemente reinvertidos en el extranjero sin estar sujetos a impuestos en EE.UU.; se supone que una parte debe encontrarse resguardada en paraísos fiscales donde la empresa tiene filiales, incluyendo Suiza y Luxemburgo.

Desde sus inicios como empresa minera en Minnesota, en 1902, 3M ha crecido hasta convertirse en un conglomerado diversificado cuya cadena de suministro la integran aproximadamente 2 millones de personas, que sería el equivalente al total de la población del área metropolitana de París.

Desde entonces, 3M ha extendido las actividades que ya realiza

en EE.UU. a otros 65 países. Una quinta parte del total de trabajadores/as de 3M se encuentra actualmente en Asia.

3M obtiene ingresos superiores a los 30.000 millones USD, la empresa emplea directamente a aproximadamente 90.000 trabajadores/as en todo el mundo.

Su gama de productos se ha expandido más allá de su cinta adhesiva, sus notas autoadhesivas y los productos de papel abrasivo a una gama de adhesivos, laminados, pulimentos, películas y, últimamente, la electrónica.

La empresa afirma que su cadena de suministro “respeto los derechos de los trabajadores” y que en relación con los salarios, beneficios y horas de trabajo de los proveedores se “espera que sean justos y razonables en el mercado de trabajo local”; sin embargo, los sindicatos no han visto muestras de estas afirmaciones.

La empresa afirma que tiene registradas las autoevaluaciones de sus proveedores, pero todavía tiene que informar cuáles son las conclusiones.

A lo largo de los años, 3M ha sido declarada culpable de varias infracciones ambientales, tales como contaminación y derrames tóxicos. Desde entonces, los defensores de los bosques han encomiado su promesa de aplicar una política sostenible en lo relativo a la compra de papel.

Los activistas han pedido una mayor divulgación respecto a la forma en que se aplica esta política.



## Apple Inc

**Actividad:** Material y equipo tecnológico

**Productos:** iPhone, iPad, Mac, iPod

**Sede:** Cupertino, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 183.000 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Ecuador

**Fondos de tesorería (2014):** 155.000 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 2,3 millones de trabajadores/as a razón de 34.000 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 56.200 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 98.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** Entre 1,6 y 2,3 millones

**Remuneración del Director General:** 9,2 millones USD

**Evasión fiscal:** El año pasado transfirió 50.000 millones USD al extranjero y prácticamente no ha pagado ningún tipo de impuesto a ningún país sobre su reserva en el extranjero. El informe anual revela que Apple ha pagado una tasa efectiva de impuestos en torno al 2,2% sobre sus beneficios en el extranjero reinvertidos de forma permanente, lo que le permite a evadir en EE.UU. un importe de 56.900 millones de USD de impuestos federales sobre la renta por el dinero en efectivo que guarda en el extranjero.<sup>iv</sup>

Con su negocio de producción de aparatos de gama alta tales como el iPhone, iPad, Mac, iPod y el reloj Apple Watch, sus ingresos convierten a Apple Inc en la empresa más grande del mundo que cotiza en el mercado bursátil y la segunda mayor empresa del mundo de tecnología de la información.

La cadena de suministro de Apple está integrada por hasta 2,3 millones de trabajadores/as, un número superior a toda la población del área metropolitana de París.

La popularidad de estos productos de Apple estableció un récord mundial de beneficios de 18.000 millones de USD este año, lo que le vale el título de la marca más rentable del mundo.

Apple vendió 74,5 millones de iPhones durante los tres meses últimos meses del año, hasta el 31 de diciembre. El equivalente a 34.000 iPhones por hora todos los días del trimestre, un número que supera el de la población del Reino Unido.

Los Gobiernos de países de todo el mundo también han señalado esta empresa por sus esfuerzos para reducir al mínimo el impuesto que paga en el lugar donde ejerce su negocio a través de una compleja red de filiales en el extranjero.

El primer ordenador de Apple fue ideado en un garaje de California en 1976 y fabricado a mano. Durante la década de los años 2000, Apple subcontrató casi toda su fabricación y montaje en Asia, particularmente en China. Actualmente, Apple y sus proveedores han trasladado su suministro de partes y componentes a países con los salarios más bajos de Asia, como son Camboya e Indonesia.

A pesar de su posicionamiento de marca, Apple ha recibido críticas por las condiciones de trabajo que prevalecen en su cadena de suministro. Se han señalado semanas de trabajo de 60 horas, suicidios de los trabajadores/as, trabajo infantil, deducciones salariales, discriminación contra las mujeres y las minorías, palizas y acoso.

Apple se ha ocupado de algunos de estos problemas, pero las evaluaciones tanto internas como externas revelan sistemáticamente salarios insuficientes, número excesivo de horas de trabajo, trabajo forzoso y la vulnerabilidad del trabajador/a migrante, así como el hecho de que los comités de salud y seguridad no cuenten con la presencia ni participación de los trabajadores/as.





## Carrefour

**Actividad:** Minorista en alimentación y bienes de consumo

**Productos:** Productos alimenticios de marca blanca, espacios comerciales

**Sede:** Boulogne-Billancourt, Francia

**Ingresos (2014):** 101.200 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Serbia

**Fondos de tesorería (2014):** 3.400 millones USD, con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 1,1 millón de trabajadores/as a razón de 1.545 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 472 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 380.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 1,1 millón (estimación)

**Remuneración del Director General:** 4,1 millones USD

**Evasión fiscal:** Uno de los cinco principales distribuidores franceses que supuestamente evaden anualmente de 2 a 4.000 millones de EUR<sup>v</sup>

Cadena de hipermercados con sede en Francia, Carrefour es la tercera mayor cadena de distribuidores en el mundo y la más grande de Europa.

Vende una gran variedad de marcas y productos Carrefour, tales como aparatos electrónicos, juguetes, prendas de vestir, comida y mobiliario, y cuenta con aproximadamente 12,5 millones de clientes diarios.

En 2014, Carrefour generó más de 100.000 millones de EUR de ingresos en más de 10.000 espacios comerciales en 33 países,

con una plantilla de más de 380.000 empleados.

Para impulsar esta actividad, Carrefour cuenta con una enorme cadena de suministro de más de 1,1 millones de personas, es decir, aproximadamente la población de Bruselas.

Ha hecho grandes esfuerzos para asegurar su marca, colaborando con la ONG francesa de la Federación Internacional de Derechos Humanos y la firma de un acuerdo marco sobre derechos de los trabajadores con la internacional sindical UNI Global Union.

La Federación Sindical Internacional IndustriALL considera a Carrefour vinculada a Rana Plaza<sup>6</sup>, la fábrica de confección que se derrumbó, pero Carrefour se ha negado a hacer una donación para el fondo de indemnización de las víctimas.

El año pasado, *The Guardian* reveló que una empresa de cría de camarón de la cadena de suministro de Carrefour tenía vínculos con la utilización de trabajadores birmanos en condiciones de esclavitud. A raíz de esta revelación, Carrefour abandonó este proveedor, pero las auditorías anteriores de la empresa nunca habían descubierto ningún problema, lo que revela fallas en sus evaluaciones.

El año pasado, casi un tercio de las auditorías de seguimiento reveló que los proveedores de Carrefour habían violado el código de la empresa en lo relativo a la salud y la seguridad, las horas de trabajo y las indemnizaciones. Asimismo, que tampoco habían establecido salarios referenciales suficientes para vivir.



## The Coca-Cola Company

**Actividad:** Bebidas

**Productos:** Coca-Cola, Coca-Cola Light, Sprite, Fanta, Powerade

**Sede:** Atlanta, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 46.000 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Camboya

**Fondos de tesorería (2014):** 21.600 millones USD. El 50% de los fondos de tesorería de la empresa podría aumentar el salario de 5,7 millones de trabajadores/as a razón de 1.900 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 4.000 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 129.200

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 5,7 millones

**Remuneración del Director General:** 25,2 millones USD

**Evasión fiscal:** 19.500 millones USD permanentemente reinvertidos en el extranjero sin estar sujeta a impuestos en EE.UU. Se supone que una parte está resguardada en paraísos fiscales donde la empresa tiene filiales, tales como Irlanda, las Islas Caimán y Luxemburgo

La Coca-Cola Company es la mayor empresa de bebidas del mundo. Vende diariamente más de 1.900 millones de bebidas.

La empresa estadounidense posee en propiedad, o tiene licencia, de más de 500 marcas, tales como Coca-Cola, Sprite, Fanta y Dasani a través de un sistema de actividades propias o independientes de embotellado y distribución, que emplean a unos 700.000 trabajadores/as, o el equivalente a la población de Frankfurt.

También vende a sus socios productos de base para ser embotellados para la fabricación de productos de Coca-Cola, por lo que desempeña un papel enorme en toda la cadena de suministro, desde la producción agrícola hasta los proveedores, la distribución y los minoristas.

Coca-Cola tiene una presencia muy importante en toda Asia, posee plantas de embotellado en Camboya y participaciones societarias en Birmania, Indonesia, Filipinas y Hong Kong.

La empresa ha establecido objetivos para los derechos de los trabajadores en sus actividades y entre sus socios y proveedores, pero a pesar de que afirma realizar más de 2.000 auditorías independientes cada año, no da a conocer los resultados.

Una cuarta parte de las quejas dadas a conocer por la empresa se relacionan con el número de horas de trabajo y los salarios.

En sus actividades propias y en las de sus socios ha habido tensiones en relación con la subcontratación, las horas extraordinarias no remuneradas y medidas antisindicales en Indonesia, Hong Kong y Filipinas.

Coca-Cola es uno de los patrocinadores de la FIFA y ha estado exigiendo una reforma importante de este organismo para que cumpla con las normas internacionales en materia de derechos humanos, los derechos de los trabajadores/as y la lucha contra la corrupción.



## Deutsche Post DHL Group

**Actividad:** Transporte industrial

**Productos:** Servicios de mensajería urgente, contenedores de flete, logística

**Sede:** Bonn, Alemania

**Ingresos (2014):** 68.400 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Uruguay

**Fondos de tesorería:** 3.200 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 488.000 trabajadores/as a razón de 3.278 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 1.200 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 488.000<sup>7</sup>

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 401.000

**Remuneración del Director General:** 6,8 millones USD

**Evasión fiscal:** Información no comunicada

Deutsche Post DHL es la empresa de mensajería más grande del mundo, con actividades en 220 países y con una plantilla de 488.000 personas.

Con sede en Bonn, Alemania, casi una quinta parte de sus trabajadores/as se encuentra actualmente en Asia, particularmente en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Hong Kong y Filipinas.

También subcontrata los servicios de transporte en lugares como

EE.UU. y Kenia para reducir al mínimo los costos, un enfoque que deja a los trabajadores vulnerables, señalan los sindicatos.

DP-DHL ha hecho algunos progresos en su reputación después de ser blanco de una campaña internacional denunciando su violación de los derechos fundamentales de sus trabajadores a establecer sindicatos legalmente.

A raíz de las quejas de las Federaciones Sindicales Internacionales UNI e ITF acerca del trato que infligía a sus trabajadores/as en Turquía, India, Indonesia, Vietnam y otros países, la empresa se comprometió a evaluar las relaciones laborales en India e iniciar una negociación colectiva en Indonesia.

A pesar de este paso adelante, los problemas en Hong Kong siguen sin resolverse, y actualmente se habla de injusticias en India, así como de malos tratos contra el personal.<sup>8</sup> En el país de su sede, Alemania, los trabajadores/as de Deutsche Post han recurrido a la huelga para protestar contra la creación por parte de la empresa de nuevos puestos de trabajo en entidades diferentes con salarios más bajos.

La empresa ha tratado de eludir su responsabilidad con respecto a los trabajadores/as de su cadena de suministro al afirmar que los derechos de los trabajadores/as a la representación sindical pueden decidirse localmente.

## Deutsche Post DHL Group

## FedEx

**Actividad:** Transporte industrial

**Productos:** Transporte urgente, mensajería, logística

**Sede:** Memphis, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 45.600 millones USD

**País de valor equivalente:** Letonia

**Fondos de tesorería (2014):** 2.900 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 209.000 trabajadores/as a razón de 6.938 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 5.000 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 166.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 209.000

**Remuneración del Director General:** 14,1 millones de USD

**Evasión fiscal:** 1.600 millones USD que reinvierte permanentemente en el extranjero sin estar sujeta al impuesto estadounidense. Redujo su deuda global de impuestos mediante acuerdos en Luxemburgo.

FedEx es la empresa de transporte urgente más grande del mundo, con más de 300.000 trabajadores/as en más de 220 países.

Emplea a más de 18.000 trabajadores/as en la región de Asia y el Pacífico, a través de sus actividades en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Hong Kong y Filipinas.

El modelo de funcionamiento de FedEx ha sido motivo de preocupación para los sindicatos, ya que la empresa trabaja para la recogida y la entrega de paquetes esencialmente con "contratistas independientes" cuyo personal, pese a llevar el uniforme de FedEx, en realidad no trabaja para la empresa como empleado.

La empresa traslada una parte importante de los costos a los contratistas y sus trabajadores, que tienden a ser pequeñas empresas. El año pasado contrató a más de 8.200 de este tipo de empresas, con 32.500 trabajadores/as, para sus servicios en EE.UU.

y Canadá.

FedEx se ha negado a considerar a estos trabajadores/as de su cadena de suministro como empleados propios y se ha mostrado a la defensiva con respecto a su derecho a afiliarse sindicalmente. A raíz de un proceso judicial en EE.UU., no se clasifica a algunos conductores de FedEx como empleados directos. La empresa hizo todo lo posible por negar a los trabajadores este derecho.

Esta situación es especialmente preocupante en los países donde los derechos de los trabajadores son vulnerables. En Indonesia, por ejemplo, la empresa con licencia de FedEx cuenta con una plantilla de 1.500 trabajadores/as, pero no da a conocer su política sobre el trato que les concede.



No quiero que mi pequeña de un año sepa jamás que guardias de seguridad me vigilan cuando voy al baño en el trabajo.

Ghilda, 39 años, costurera para New York & Company

## G4S

**Actividad:** Seguridad privada

**Productos:** Servicios, instalaciones de seguridad, contratistas militares

**Sede:** West Sussex, Reino Unido

**Ingresos (2014):** 11.300 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Sierra Leona

**Fondos de tesorería:** 628 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 623.000 trabajadores/as a razón de 504 USD anuales

**Dividendos a los accionistas:** 232,6 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 623.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 124.600

**Remuneración del Director General:** 3,9 millones USD

**Evasión fiscal:** Criticada por el Comité de Cuentas Públicas del Reino Unido por no haber pagado ningún impuesto de sociedades en el Reino Unido en 2012

En su calidad de proveedor de servicios privados de seguridad más grande del mundo, G4S asegura la vigilancia y protección de bancos, presidios y aeropuertos, así como la gestión de establecimientos penitenciarios y proporciona contratistas militares privados.

La multinacional, con sede en Gran Bretaña, emplea a 623.000 trabajadores en más de 110 países, una fuerza que representa el triple del ejército británico. En Asia y el Oriente Medio, la empresa emplea a 264.000 personas, con una presencia significativa en materia de empleo en Bangladesh, Indonesia, Hong Kong y Filipinas.

La empresa ha sido objeto de críticas a nivel internacional por varias controversias, entre ellas, la muerte de personas encarceladas que se encontraban bajo su cuidado, las denuncias de tortura y fraude y, en los últimos años, se le ha criticado por no pagar impuestos en el Reino Unido aun cuando tienen beneficios que ascienden a miles de millones de libras esterlinas a través de contratos pagados por los contribuyentes.

G4S también ha estado en el punto de mira debido a la escasa formación de su personal, lo que pone en situación de riesgo a los guardias de seguridad y a los ciudadanos.

Después de años de campaña sindical, G4S celebró un acuerdo marco global con la Federación Sindical Internacional UNI Global Union y se ha comprometido a respetar los derechos humanos fundamentales. Sin embargo, según los informes, solamente uno de cada 100 de sus trabajadores en Asia y el Oriente Medio está sindicalizado y apenas el 8% cuenta con un convenio colectivo.<sup>9</sup>

La empresa no se ha comprometido a pagar un salario mínimo vital a sus trabajadores/as. Los sindicatos han señalado quejas tales como salarios de miseria, recortes salariales, horas extras mal pagadas y con un número excesivo en India y Corea del Sur.

Otro motivo de preocupación para los sindicatos es el modelo operativo de la empresa, que fomenta la externalización de la mano de obra, sus prestaciones y protecciones. En Corea del Sur y Nepal ha habido ejemplos en los que G4S se ha arrogado el papel de subcontratista, y los trabajadores se han visto obligados a elegir entre el despido o aceptar puestos de trabajo con G4S con condiciones laborales inferiores.



## Gap Inc

**Actividad:** Minoristas en general

**Productos:** Ropa, accesorios

**Sede:** San Francisco, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 16.400 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Níger

**Fondos de tesorería (2014):** 1.500 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 1,5 millón de trabajadores/as en más de 500 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 1.500 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 140.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 1 millón (2012)

**Remuneración del Director General:** 18,7 millones USD

**Evasión fiscal:** En 2014, 581 millones de USD permanentemente reinvertidos en el extranjero sin estar sujeta a impuestos en EE.UU. Se supone que parte de estos fondos se encuentra en paraísos fiscales donde la empresa tiene filiales, así como en los Países Bajos.

En su calidad de distribuidor mundial, Gap Inc. comercializa ropa y accesorios con las marcas Gap, Banana Republic y Old Navy.

La empresa diseña productos que son fabricados por proveedores independientes y los vende en más de 3.700 tiendas repartidas por todo el mundo.

Aunque emplea directamente 140.000 trabajadores/as, la cadena de suministro de Gap Inc. abarca muchos más a través de 1.000 contratistas en 40 países, casi la mitad de ellos en Asia.

Hasta el 98% de las compras de la empresa provienen de fábricas fuera de EE.UU., en lugares como China, Bangladesh, Camboya, Indonesia y Birmania.

Pese a elaborar un “marco destinado a sentar las bases para aumentar los salarios”, el compromiso de la empresa con los derechos de los trabajadores/as en sus cadenas de suministro es deficiente.

En Bangladesh, la marca se negó a participar en el Acuerdo de Bangladesh, firmado por múltiples partes interesadas, tras el desastre de Rana Plaza. Sin embargo, Gap se incorporó a una iniciativa encabezada por las empresas, que no es jurídicamente vinculante. Gap tampoco ha elaborado salarios referenciales internos para supervisar los salarios mínimos vitales.

Las auditorías de las fábricas de los proveedores de Gap indican sistemáticamente deficiencias en el pago de los salarios y el número de horas de trabajo. También se ha demostrado la existencia de trabajo precario en la fábrica de subcontratistas de Gap en Camboya.

La empresa ha impartido formación de “superación personal” a más de 20.000 mujeres en 60 fábricas, en países como Bangladesh, Camboya, China e Indonesia, pero este programa no ayuda a la mayoría de las trabajadoras a ascender en la escala salarial.





## General Electric (GE)

**Actividad:** Industria general

**Productos:** Turbinas, locomotoras, motores de avión, máquinas de resonancia magnética

**Sede:** Easton Turnpike, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 148.600 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Eslovaquia

**Fondos de tesorería (2014):** 15.900 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 7,5 millones de trabajadores/as a razón de 1.060 USD por año

**Dividendos a los accionistas (2014):** 8.000 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 305.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 7,5 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 37,2 millones USD

**Evasión fiscal:** Reinvierte permanentemente en el extranjero 119.000 millones de USD y no está sujeta al pago de impuestos en EE.UU. Se supone que los deposita en paraísos fiscales donde la empresa tiene filiales, en países como Bermudas, Irlanda y Luxemburgo.

GE es el mayor fabricante del mundo de diversos bienes y servicios industriales, tales como motores de avión, motores eléctricos, locomotoras, atención sanitaria, finanzas, agua y armas.

El conglomerado multinacional con sede en Estados Unidos emplea a 305.000 trabajadores/as en más de 500 plantas de producción en 40 países. Alrededor del 10% de sus trabajadores/as en Estados Unidos están sindicalizados.<sup>10</sup>

En Asia, su cadena de suministro incluye actividades en China, Indonesia, Filipinas, Camboya y Myanmar.

El antiguo director general de General Electric, Jack Welch, es conocido por afirmar que su sueño era “tener cada planta propia montada en una barcaza” para poder marcharse en todo momento cada vez que los trabajadores exigen mejores salarios, condiciones de trabajo o normas ambientales.

Con los años, la empresa ha sido objeto de críticas, especialmente por su participación en el diseño de la instalación nuclear de Fukushima.

En 2011, GE también fue criticada por gastar 84.3500 millones de USD en ejercer presión política, a pesar de evadir el pago de impuestos de 2008 a 2010 y recibir una devolución de impuestos de 4.700 millones de USD.

Sus críticos argumentaron que durante estos años la empresa había obtenido un beneficio de 10.400 millones de USD al tiempo que despedía a 4.168 trabajadores y aumentaba un 27% la remuneración de sus cinco más altos ejecutivos.

En cambio, no hubo aumento para los trabajadores/as. La cadena de suministro de General Electric carece de transparencia, por lo que la información sobre los salarios y las horas de trabajo resulta vaga en todas sus actividades. La empresa tampoco divulga detalles de sus auditorías internas, ni la lista de sus proveedores de primer nivel.



## H&M

**Actividad:** Minoristas en general

**Productos:** Prendas de vestir

**Sede:** Estocolmo, Suecia

**Ingresos (2014):** 20.300 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Benín

**Fondos de tesorería (2014):** 1.900 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario anual de sus 1,6 millón de trabajadores/as a razón de 1.187 USD

**Dividendos a los accionistas:** 1.800 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 132.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 1,6 millones

**Remuneración del Director General:** No disponible en fuentes de dominio público

**Evasión fiscal:** Información no comunicada

H&M es el segundo distribuidor de prendas de vestir más grande del mundo, con una cadena de suministro en la que participan 1,6 millones de trabajadores/as.

Trabaja para su cadena de suministro un equivalente al total de residentes de Barcelona o Filadelfia.

El negocio principal de la empresa es la distribución, y cuenta con 132.000 empleados en 3.500 tiendas en 55 países, en su mayoría controladas por H&M.

Aunque la multinacional tiene su sede en Suecia, subcontrata su producción de prendas de vestir entre aproximadamente 900 proveedores a través de casi 2.000 fábricas. La mayoría de estas fábricas se encuentran en Asia, con actividades en China, Bangladesh, Myanmar, Camboya, Hong Kong e Indonesia.

La empresa ha hecho progresos en lo relativo a la transparencia de su cadena de suministro y las iniciativas de múltiples partes interesadas, pero se le presiona para que también muestre progresos en el pago de salarios mínimos vitales, ya que se ha comprometido a hacerlo.

A lo largo de los años, la empresa ha sido criticada por las condiciones de su cadena de suministro, pero ha hecho esfuerzos para abordar este problema.

Firmó el Acuerdo de Bangladesh y participó en un proyecto destinado a incrementar la negociación colectiva en Camboya. También se ha comprometido a pagar un salario mínimo vital a sus proveedores en 2018, lo que afectaría a 850.000 trabajadores/as. Un informe reciente concluyó que H&M se ha demorado en cumplir con la reparación estipulada en el Acuerdo de Bangladesh.<sup>11</sup>

Las promesas de la empresa de pagar un salario mínimo vital han sido criticadas por la falta de pruebas concretas de mejoras reales sobre el terreno para los trabajadores/as.<sup>12</sup>



## Hewlett-Packard (HP)

**Actividad:** Material y equipo tecnológico

**Productos:** Ordenadores, impresoras

**Sede:** Palo Alto, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 111.400 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Ghana

**Fondos de tesorería (2014):** 15.000 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 661.400 trabajadores/as a razón de 11.346 USD anuales

**Dividendos a los accionistas:** 4.100 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 302.000, un número apenas inferior a la población de Islandia

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 661.400

**Remuneración del Director General:** 19,5 millones USD

**Evasión fiscal:** HP repatrió a EE.UU. miles de millones de dólares de liquidez procedentes del extranjero para financiar sus actividades sin una distribución formal de dividendos, que estaría sujeta a impuestos.

Hewlett-Packard es el mayor proveedor del mundo de computadoras personales y uno de los principales proveedores de impresoras, equipos y programas informáticos, servicios financieros y de oficina.

Desde sus orígenes en un pequeño garaje en Silicon Valley, ahora subcontrata su producción a una cadena de suministro de proveedores que dan empleo a 525.000 trabajadores/as.

Esta cadena de suministro incluye 63 fábricas en 16 países, de las que casi dos tercios están situados en países asiáticos como Indonesia, Malasia y Filipinas.

Foxconn y Flextronics (con un dudoso historial en materia de derechos laborales) son dos de los principales proveedores de HP, conjuntamente con Intel y ADM.

La empresa ha tomado importantes medidas para proteger los derechos de los trabajadores/as. En 2014 se convirtió en la primera empresa del sector electrónico en exigir a sus proveedores que establecieran una relación de empleo directa con los trabajadores/as migrantes extranjeros en sus lugares de trabajo. Esta medida suprime efectivamente la práctica de la contratación de trabajadores/as a través de agencias de trabajo y reduce el riesgo del trabajo forzoso. No obstante, no se sabe si esta medida se aplica de manera efectiva en la práctica.

Sin embargo, HP sigue siendo objeto de denuncias por el número excesivo de horas extraordinarias que exige y salarios insuficientes en su cadena de suministro. Por ejemplo, el 17% de los trabajadores/as en las plantas de montaje final de los proveedores de HP trabaja una media de más de 60 horas a la semana. Se desconoce el número de horas que se trabajan en las plantas de fabricación de componentes de sus proveedores.

Asimismo, resulta preocupante que casi un tercio de las auditorías revelara violaciones graves en lo que se refiere a los salarios mínimos y la remuneración de las horas extras.



## Johnson and Johnson (J&J)

**Actividad:** Productos farmacéuticos y biotecnología

**Productos:** Tylenol, Band-Aid, Splenda

**Sede:** New Brunswick, Nueva Jersey, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 74.300 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Costa Rica

**Fondos de tesorería (2014):** 33.000 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 5 millones de trabajadores/as a razón de 3.235 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 15.600 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 126.500

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 5 millones (estimación) – un número superior a la población de Los Ángeles

**Remuneración del Director General:** 19,5 millones USD

**Evasión fiscal:** reinvierte permanentemente 53.400 millones USD en el extranjero sin estar sujeta a impuestos en EE.UU. Supuestamente guarda estos fondos en paraísos fiscales donde la empresa tiene filiales, tales como Suiza, Irlanda y Luxemburgo

La huella de la cadena de suministro de Johnson & Johnson es extensa, ya que representa 5,1 millones de trabajadores/as en todo el mundo. Un número de personas equivalente a la población conjunta del área metropolitana de Roma y París fabrican productos para J&J.

La multinacional estadounidense emplea directamente, en el ámbito de la I+D, la fabricación y las ventas, a 126.500 trabajadores/as en todo el mundo, repartidos en 60 países.

La empresa gasta 30.000 millones de USD al año en la adquisición de productos, con más de 100.000 proveedores en las industrias de productos farmacéuticos y químicos, plásticos, transformación, metalurgia y transporte.

Se abastece y fabrica una amplia gama de productos en Asia, especialmente en China, India, Indonesia, Filipinas, Tailandia y Vietnam.

J&J ha mostrado la voluntad de defender los derechos de los trabajadores/as en su cadena de suministro, pero siguen siendo preocupantes cuestiones tales como los salarios y su enfoque descentralizado, según el cual deja que la responsabilidad de los derechos humanos recaiga sobre sus proveedores locales en países que suelen tener una mala reputación en este sentido.

Además, la empresa ha realizado auditorías solamente en los locales de 20 proveedores, una fracción mínima vista su presencia, y estas auditorías revelaron problemas en las prácticas de trabajo. Los salarios mínimos tampoco forman explícitamente parte del código de conducta de sus proveedores.

Pese a comprometerse a abastecerse de un aceite de palma sostenible, no da detalles sobre la forma en que obtiene otras materias primas para sus productos, tales como la soja, el shiitake y las algas, sectores en los que se han identificado bajos ingresos para los agricultores.





## Li & Fung, faisant partie du Groupe Fung

**Actividad:** Empresa comercializadora

**Productos:** Servicio de intermediación de bienes de consumo de marcas y minoristas como Walmart

**Sede:** Hong Kong

**Ingresos (2014):** 19.300 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Papúa Nueva Guinea

**Fondos de tesorería (2014):** 542 millones USD

**Dividendos a los accionistas:** 2.800 millones USD, lo que incrementaría el salario de 3,75 millones de trabajadores/as por un importe anual de 747 USD

**Número de empleados de la empresa:** 26.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 3,75 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 1,7 millón USD

**Evasión fiscal:** En 2014, la empresa llegó a un acuerdo de 251 millones de USD con el ministerio de Hacienda de Hong Kong sobre los impuestos de sus actividades en el extranjero.

Como parte del Grupo Fung, Li & Fung es la mayor gestora en el mundo de una cadena mundial de suministro, ya que opera como proveedor intermediario de bienes de consumo tales como ropa, zapatos y juguetes esencialmente para grandes marcas europeas y distribuidores de Estados Unidos, como Walmart.

Cuenta con una red de 15.000 proveedores, y tiende a absorber del 30 al 70% de su producción. Es decir que diseña y produce productos listos para ser comercializados y los vende a grandes marcas; funciona como un equipo de externalización para distintas enseñanzas y marcas, supervisa fábricas y tramita pedidos según especificaciones para los minoristas.



**LI & FUNG LIMITED**

Para ello, está presente en casi todos los países con los que trabaja, entre ellos Bangladesh, Camboya, Indonesia, Filipinas y Hong Kong, donde tiene su sede.

Durante años, Li & Fung ha desempeñado un papel central en la dispersión y fragmentación de la cadena de suministro de prendas de vestir. Exige las mercancías más baratas para los distribuidores y ejerce presión en el mercado para que los proveedores reduzcan sus precios.

El presidente de la empresa señaló que Li & Fung dejó de abastecerse de prendas de vestir en China, donde los salarios han aumentado, para trasladarse a lugares de menor costo, como Camboya y Bangladesh.

Un equipo interno lleva a cabo auditorías en las fábricas de acuerdo con su código de conducta, pero ha sido criticado por asumir poca o ninguna responsabilidad por el papel que Li & Fung tiene que desempeñar en las cuestiones de seguridad en las fábricas donde se abastece.



## McDonald's

**Actividad:** Alimentos y bebidas

**Productos:** Big Mac, McRib, McNuggets

**Sede:** Oak Brook, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 27.400 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Mongolia

**Fondos de tesorería (2014):** 2.100 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 2,8 millones de trabajadores/as a razón de 375 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 6.400 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 420.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 2,8 millones de trabajadores/as (franquicias y proveedores). Este número es superior al de la población de Viena, Austria

**Remuneración del Director General:** 7,2 millones USD

**Evasión fiscal:** Más de 1.100 millones USD en evasión fiscal entre 2009 y 2013 en Europa.

En su calidad de mayor empresa de comida rápida del mundo, McDonald's tiene actividades en 119 países y sirve todos los días a un mayor número de personas que la población total de Francia. Trabaja a través de 36.258 restaurantes, con una plantilla de 420.000 trabajadores/as y una mano de obra oculta de 2,8 millones de personas.

La empresa estadounidense obtiene sus ingresos a través de restaurantes en franquicia y en propiedad.

Casi una cuarta parte de todos sus ingresos proviene del mercado en la región de Asia y el Pacífico, Oriente Medio y África, con una huella significativa en Hong Kong, Indonesia, Filipinas y Corea del Sur. Sin embargo, su mayor mercado es China, con más de 2.000 restaurantes y más de 100.000 empleados.

En los últimos años, la empresa ha sido criticada por pagar bajos salarios a los trabajadores/as en sus restaurantes. En EE.UU., se calcula que el modelo de bajos salarios y ausencia de prestaciones de McDonald's cuesta a los contribuyentes 1.200 millones de

USD cada año debido a que sus trabajadores/as dependen de los programas gubernamentales de ayuda, tales como cupones de alimentos y otras prestaciones sociales a final del mes.<sup>13</sup>

La empresa anunció que en 2015 se introducirían salarios iniciales superiores en un dólar al salario mínimo obligatorio a nivel local, y una media salarial superior a 10 USD por hora para finales de 2016, pero únicamente en los restaurantes propiedad de la empresa en EE.UU.

McDonald's afirma que los restaurantes con franquicia "toman sus propias decisiones" en lo relativo a salarios y condiciones de los trabajadores/as. Este enfoque ha sido impugnado en EE.UU. en un asunto que puede tener importantes repercusiones para este sector.

Los trabajadores/as de EE.UU. han presentado quejas sobre lesiones, tales como quemaduras, que son consecuencia de la falta de personal y la presión de trabajar demasiado rápido. La dirección a menudo desalienta a los trabajadores/as a acudir a los servicios de primeros auxilios para ser atendidos de forma adecuada, entre otras formas indicándoles que traten las quemaduras con condimentos tales como la mostaza.<sup>14</sup>

Se han registrado protestas de los trabajadores/as en los establecimientos de McDonald's en Brasil, Hong Kong, Indonesia, Italia, Corea del Sur y Filipinas, donde el sueldo por hora puede ser de apenas 1,32 USD, según indican los trabajadores/as.

Este año, los trabajadores/as filipinos protestaron contra el robo salarial de las empresas, incluyendo a McDonald's, después de que las encuestas mostraran que los empleados deben trabajar un promedio de 40 minutos al final de cada turno, es decir, el 10% de su salario, de forma gratuita.

En Brasil, este año también, el modelo de negocio de la empresa fue el tema de una audiencia del Senado sobre derechos humanos, en la que se presentaron informes sobre los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo a nivel local y la evasión fiscal en Europa.





## Nestlé

**Actividad:** Productor de alimentos

**Productos:** Häagen-Dazs, Nescafé, agua embotellada, barras de chocolate

**Sede:** Vevey, Suiza

**Ingresos (2014):** 92.200 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Croacia

**Fondos de tesorería (2014):** 14.800 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 4,10 millones de trabajadores/as a razón de 1.804 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 8.900 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 339.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 4,1 millones

**Remuneración del Director General:** 10,6 millones en 2013

**Evasión fiscal:** la sede de Nestlé en el cantón de Vaud, Suiza, tiene una tasa de impuesto de sociedades del 22,8%. Sin embargo, Suiza es conocida por ofrecer bajas tasas de impuestos sobre los dividendos y las plusvalías.

Nestlé es la mayor empresa de transformación de alimentos en el mundo. Vende diariamente más de mil millones de productos, tales como alimentos para bebés, café, confitería y también productos para el cuidado de la piel.

Cuenta, a través de 86 países, con 442 fábricas que emplean a 4,1 millones de personas, es decir, más de la población total de la ciudad de Los Ángeles.

Trabaja directamente con 695.000 agricultores de todo el mundo para abastecerse de materias primas como cacao, productos lácteos, azúcar, pescado, café y carne.

Tiene una huella significativa en Asia, con plantas transformadoras en China, Bangladesh, Indonesia y Filipinas.

Si bien se comprometió en 2013 a respetar los derechos sindicales, Nestlé había recibido críticas por violaciones de los derechos de los trabajadores/as en el sudeste asiático. En 2005, un representante sindical de Nestlé, que participó en una larga huelga en relación con los despidos y las prestaciones en Filipinas fue asesinado a tiros, otro más fue asesinado en Colombia.

En Indonesia, una larga campaña por los derechos de los trabajadores/as dio lugar a la presentación de una queja en virtud de las Directrices de la OCDE por parte de la federación sindical mundial de la alimentación, UITA, ante el Punto Nacional de Contacto suizo, que reconoció el problema. Posteriormente, Nestlé firmó un convenio colectivo con los trabajadores/as de la planta de Panjang.

La empresa ha tomado recientemente medidas para mejorar las condiciones en su cadena de suministro, comprometiéndose a establecer salarios referenciales para los agricultores tanto en relación con el salario mínimo como el salario vital en 21 países, entre ellos, Indonesia y Filipinas. Sin embargo, la empresa no se ha comprometido explícitamente a garantizar que se paguen salarios vitales a sus proveedores directos ni a los agricultores.

Este año, en Turquía, los sindicatos se unieron para salvar los puestos de trabajo de 28 trabajadores despedidos injustamente por Nestlé debido a su actividad sindical.

En Japón, también este año, los trabajadores/as indicaron que la injerencia directa de Nestlé llevó a la disolución de un sindicato de empresa, que ahora ha sido sustituido por una "asociación de empleados".



## Nike, Inc.

**Actividad:** Prendas deportivas

**Productos:** Zapatillas deportivas Nike con colchón de aire, ropa deportiva

**Sede:** Beaverton, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 27.800 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Mongolia

**Fondos de tesorería (2014):** 5.100 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 2,5 millones de trabajadores/as a razón de 1.020 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 3.400 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 48.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 2,5 millones, un número superior a la población del área metropolitana de París

**Remuneración del Director General:** 19,5 millones de USD

**Evasión fiscal:** se calcula que debería pagar 2.100 millones de USD a los EE.UU. si repatriara los beneficios que reinvierte de forma permanente en el extranjero

Tras empezar vendiendo zapatos en el maletero de un automóvil, Nike, Inc. ha crecido hasta convertirse en el mayor vendedor de calzado y ropa deportiva en el mundo.

La multinacional estadounidense diseña, elabora y comercializa los productos Nike, Jordan, Converse y Hurler, y externaliza su producción a 709 fábricas en 44 países, situadas casi totalmente en Asia.

Las fábricas que subcontrata Nike emplean a más de un millón de trabajadores/as en Vietnam, China e Indonesia y otros 40 países más. Su cadena de suministro está integrada por más de 2,5 millones de trabajadores/as en países como Bangladesh, Camboya, Indonesia, Hong Kong y Filipinas.

En el curso de los años, la reputación de la empresa se ha visto empañada al ser acusada de que en las fábricas de sus proveedores se explotaba a los trabajadores/as y se recurría al trabajo infantil en la década de los años 1990 y principios de los años 2000. En 2005, Nike publicó la lista de sus fábricas proveedoras; fue la primera empresa del sector en hacerlo.

En 2011, las trabajadoras de una de las fábricas proveedoras de Nike en Indonesia indicaron a los medios de comunicación que eran abofeteadas, pateadas y violadas mientras fabricaban zapatos Converse por un salario de 50 centavos la hora.

El año pasado, se produjo una de las mayores huelgas en la historia de China continental en una fábrica de Yue Yuen que emplea 70.000 personas que fabrican calzado para Nike, entre otras marcas.

Sin embargo, la empresa se comprometió a respetar la libertad sindical en Indonesia y a limitar al 15% el uso de contratos a corto plazo entre los proveedores, lo que no ha hecho ninguna otra marca.

En las auditorías realizadas por Nike entre sus proveedores, los salarios y el número excesivo de horas extraordinarias constituyen ocho de cada diez violaciones registradas. La empresa se negó a participar en el Acuerdo de Bangladesh.



## Procter & Gamble

**Actividad:** Artículos para el hogar

**Productos:** Pampers, Tide, Head & Shoulders, Gillette, Duracell

**Sede:** Cincinnati, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 83.000 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Líbano

**Fondos de tesorería (2014):** 10.700 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 8 millones de trabajadores/as a razón de 669 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 12.600 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 118.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 8 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 19,5 millones USD

**Evasión fiscal:** 44.400 millones USD reinvertidos permanentemente en el extranjero sin estar sujeta a impuestos en EE.UU. Se supone que una parte debe estar al abrigo en paraísos fiscales donde la empresa tiene filiales, por ejemplo, Irlanda y Luxemburgo

Desde sus orígenes fabricando jabón y velas para los soldados durante la guerra civil estadounidense, Procter & Gamble ha crecido hasta convertirse en la mayor empresa de artículos para el hogar y productos para el cuidado personal en el mundo.

La multinacional, con sede en Cincinnati, vende bienes de consumo en más de 180 países, con marcas como Pampers, Head & Shoulders, Gillette y Duracell.

Emplea a 118.000 personas en las actividades de fabricación en más de 40 países, entre ellos China, India, Indonesia y Filipinas. Su cadena de suministro es enorme: el año pasado compró productos por un valor de 58.000 millones de USD a 80.000 proveedores. Se calcula que su cadena de suministro cuenta con 8 millones de personas.



En 2011, P&G fue multada con 211 millones de euros por el establecimiento de un cártel de fijación de precios en Europa junto con Unilever y Henkel.

La empresa apoya explícitamente los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Sus directrices para los proveedores abordan los salarios, las horas de trabajo y la libertad sindical.

Sin embargo, P&G no da a conocer los resultados de las auditorías que realiza entre sus proveedores, ni tampoco proporciona ningún detalle sobre sus medidas para ocuparse de la insuficiencia de los salarios y el número excesivo de horas extraordinarias.

P&G también se abastece de materias primas tales como estaño, tantalio, tungsteno y oro en las fundiciones de Indonesia, lo que permite suponer que estos minerales también provienen de minas de Indonesia, donde regularmente se producen accidentes y muertes y se utiliza el trabajo infantil.

## Yue Yuen Industrial Holdings,

### parte de la Pou Chen Corporation

**Actividad:** Artículos para uso personal

**Productos:** Calzado para Nike, Adidas y Reebok

**Sede:** Taichung, Taiwán

**Ingresos (2014):** 7.800 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Eritrea

**Fondos de tesorería (2014):** 1.500 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 413.000 trabajadores/as a razón de 1.816 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 93 millones de USD

**Número de empleados de la empresa:** 413.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:**<sup>15</sup> Empresa integrada verticalmente<sup>16</sup>,

**Remuneración del Director General:** No disponible en fuentes de dominio público

**Evasión fiscal:** Información no comunicada

La Pou Chen Corporation es el mayor fabricante de calzado en el mundo. Fabrica zapatos para grandes marcas como Nike, Adidas, Reebok, Puma, New Balance, Converse, Asics, Clarks, Timberland, Crocs y Salomon.

Una filial de la empresa con sede en Taiwán, Yue Yuen Industrial Holdings, representa una quinta parte del mercado del calzado mundial, asegurando de forma simultánea la fabricación en este

sector para 60 marcas internacionales.

Emplea a más de 400.000 personas, y sus principales lugares de producción en Asia son China, Indonesia, Bangladesh, Camboya, Myanmar y Vietnam. Pou Chen tiene una enorme tasa de empleo directo, pero poco control sobre los mercados de consumo, a la inversa de firmas como Nike o H&M.

Pou Chen da a conocer muy poca información acerca de los derechos de los trabajadores/as y no garantiza un salario mínimo vital decente a los trabajadores/as.

En 2014, la empresa fue objeto de una de las huelgas más grandes en la historia de China continental: durante dos semanas 40.000 trabajadores/as protestaron por los bajos salarios y la falta de seguridad social.

En 2015, se produjeron importantes huelgas en sus plantas de China y Vietnam. Un auditoría de 2011 en Indonesia confirmó que existían violencia física, acoso sexual y la cuota que se paga a las agencias de contratación ilegales. En Camboya se presentan regularmente quejas en relación con conflictos laborales.

La corporación Pou Chen también ha sido acusada de negarse a conceder a las mujeres embarazadas un día libre al mes con goce de sueldo para pasar el examen médico que les corresponde, así como el pago insuficiente de la licencia de maternidad.



## Samsung Electronics

**Actividad:** Electrónica

**Productos:** Teléfonos, televisiones, componentes

**Sede:** Seúl, Corea del Sur

**Ingresos (2014):** 188.500 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Ecuador

**Fondos de tesorería (2014):** 58.500 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 1,5 millones de trabajadores/as a razón de 19.500 USD anuales

**Dividendos a los accionistas:** 3.200 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 286.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 1,5 millón (estimación)

**Remuneración del Director General:** 7,8 millones USD

**Evasión fiscal:** Se sospecha que los ejecutivos del Grupo Samsung han establecido empresas pantalla en paraísos fiscales. Los altos ejecutivos del Grupo Samsung fueron objeto de una investigación formal en 2015 acusados de tráfico de información privilegiada.

Samsung Electronics es la segunda empresa de tecnología más grande del mundo en lo que se refiere a ingresos y el mayor fabricante mundial de teléfonos inteligentes.

La empresa emplea a más de 285.000 trabajadores/as en la fabricación de teléfonos inteligentes, electrodomésticos y componentes electrónicos. Sus actividades se reparten en 220 plantas por todo el mundo, con casi dos tercios de su mano de obra en Asia.

Más del 90% de su producción se realiza en el interior de la empresa, a diferencia de la mayoría de sus competidores, que subcontratan la fabricación. Sin embargo, se estima que el gasto anual de Samsung destinado a sus proveedores asciende a 135.000 millones de USD e implica al menos a 1,5 millón de trabajadores/as a través de los subcontratistas.

Samsung ha sido criticada por oponerse a la sindicalización de sus trabajadores/as, y tiene una política explícitamente antisindical.

En 2011, dos trabajadores de Samsung Electronics se suicidaron saltando de los dormitorios de la empresa. En 2014, la empresa accedió a indemnizar a antiguos trabajadores de semiconductores que padecieron formas de cáncer vinculadas a la exposición química, pero parece que no indemnizó a todos los trabajadores afectados.

Samsung también cuenta con proveedores en países asiáticos como China, Corea del Sur e Indonesia. En Corea del Sur, se estimó que emplea a 8.000 trabajadores/as a través de subcontratistas internos para reducir costos. Esta práctica fue declarada ilegal en relación con otro fabricante coreano, Hyundai.

En las plantas indonesias de Samsung ha habido casos de fallecimientos de trabajadores y acusaciones de prácticas antisindicales. En las plantas de sus proveedores en Indonesia, ha habido casos de represión sindical y de salarios por debajo del mínimo obligatorio.



## Seven & I Holdings

**Actividad:** Minoristas en general

**Productos:** Alimentación, accesorios

**Sede:** Tokio, Japón

**Ingresos (2014):** 55.300 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Paraguay

**Fondos de tesorería (2014):** 8.300 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 370.000 trabajadores/as más de 11.200 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 511,8 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 148.594

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 370.000 trabajadores/as en tiendas de franquicia y con licencia (estimación)

**Remuneración del Director General:** No disponible en fuentes de dominio público

**Evasión fiscal:** Información no comunicada

Seven & I Holdings es la empresa operadora con sede en Tokio que concede franquicias y licencias a más de 55.000 tiendas multiservicio 7-Eleven. Atiende a 57 millones de personas diarias en 16 países.

Tiene una importante presencia de marca en Asia, incluyendo Hong Kong, Filipinas, Corea del Sur e Indonesia.

En estos países, los trabajadores/as de 7-Eleven trabajan para empleadores que tienen acuerdos de licencia con la empresa Seven & I de Japón.

En estos países, las tiendas multiservicio pagan salarios bajos e insuficientes a sus empleados, y las tiendas 7-Eleven también han sido acusadas del mismo motivo.

Una investigación del ministerio de Trabajo de Corea del Sur sobre las tiendas multiservicio encontró violaciones relacionadas con salarios por debajo del mínimo obligatorio en casi una cuarta parte de las tiendas 7-Eleven que se visitaron.

En Australia, se reveló que hasta dos tercios de las tiendas 7-Eleven con licencia estaban pagando deliberadamente a los trabajadores/as menos de la mitad del salario mínimo y que algunos trabajaban turnos hasta de 16 horas sin derecho a una debida pausa de descanso.

Cuando Hong Kong adoptó una ley sobre el salario mínimo en 2012, Dairy Farm, con licencia de 7-Eleven, no modificó su acuerdo con las franquicias relativo a las medidas de distribución de ingresos, creando así un incentivo para que los explotadores de tiendas sin escrúpulos eludan el aumento del salario mínimo.



## Siemens

**Actividad:** Industria general

**Productos:** Servicios, generación de energía, atención sanitaria, trenes

**Sede:** Munich, Alemania

**Ingresos (2014):** 90.800 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Líbano

**Fondos de tesorería (2014):** 9.700 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 4,5 millones de trabajadores/as a razón de 1.077 USD anuales

**Dividendos a los accionistas:** 2.700 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 343.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 4,5 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 7,1 millones USD

**Evasión fiscal:** Información no comunicada

Siemens es la empresa de ingeniería más grande de Europa, y sus principales actividades tienen lugar en distintos sectores: industria, generación de electricidad, atención sanitaria e infraestructura urbana.

El conglomerado multinacional alemán es mejor conocido por sus equipos de diagnóstico médico, la tecnología de combustibles fósiles y energías renovables, los trenes y la supervisión de contratistas de la construcción a pie de obra.

El grupo emplea a 343.000 trabajadores/as en 289 plantas de explotación en

todo el mundo, con una importante presencia en Asia, a través de polos industriales en China, Indonesia y Filipinas.

Su cadena de suministro es extensa: el año pasado adquirió bienes por valor de 37.000 millones de EUR a 90.000 proveedores generalmente procedentes de países en desarrollo.

La reputación de Siemens se vio empañada en la década de los años 2000 por su participación en un cártel de fijación de precios, por lo que tuvo que pagar multas sin precedentes que ascendieron a 1.340 millones de USD por concepto de soborno grave.

Ha firmado acuerdos marco internacionales comprometiéndose a respetar los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

Siemens afirma que se esfuerza por velar para que estos principios se extiendan a su cadena de suministro, la cual carece de transparencia. Los proveedores deben adherirse al código de conducta de Siemens aunque las disposiciones salariales son vagas. Los sindicatos afirman que una importante dependencia de las autoevaluaciones incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores/as.

Los resultados de las auditorías no se resumen ni se dan a conocer. Ahondando en su cadena de suministro, la falta de transparencia de Siemens en relación con su abastecimiento en materias primas ha sido motivo de preocupación.

# SIEMENS

## Starbucks Corporation

**Actividad:** Alimentación y bebidas

**Productos:** Café

**Sede:** Seattle, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 16.400 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Níger

**Fondos de tesorería (2014):** 1.700 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 845.000 trabajadores/as a razón de 1.006 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 1.600 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 191.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** Más de 845.000 en las tiendas autorizadas y la cadena de suministro del café

**Remuneración del Director General:** 21,5 millones USD

**Evasión fiscal:** En el Reino Unido ha pagado apenas 8,6 millones de GBP de impuestos durante 14 años, a pesar de haber generado ventas por más de 3.000 millones GBP. Está siendo sometida a investigación en los Países Bajos.

Starbucks es la empresa tostadora, comercializadora y distribuidora de café más grande del mundo. Starbucks Corporation explota 21.366 puntos de venta en 65 países, lo que representa aproximadamente 330 tiendas por país.

La empresa ha recibido críticas por sus acuerdos fiscales, especialmente en Europa.

Según los informes, Starbucks ha pagado solamente 8,6 millones de GBP por concepto de impuestos en el Reino Unido a lo largo de 14 años, a pesar de sus 3.000 millones GBP en ventas. Ha sido

objeto de boicots y protestas británicas, a raíz de las cuales Starbucks se ofreció a pagar una "cantidad significativa" de impuestos en 2013 y 2014.

La empresa es actualmente objeto de investigación en los Países Bajos, a donde traslada importantes sumas procedentes de su negocio a efectos fiscales.

La cadena, con sede en Seattle, tiene una importante presencia en Asia, donde emplea a 80.000 personas solamente en China, al tiempo que también se abastece en Asia de café, té y productos manufacturados. Los licenciarios de sus tiendas asiáticas suelen ser grandes empresas con derecho a utilizar varias marcas occidentales, que cuentan con un gran número de empleados.

Algunas de estas empresas tienen un historial negativo en materia de derechos laborales, como el Grupo Maxim, licenciario en Hong Kong y Vietnam, al que se acusa de eludir las prestaciones a sus empleados.

En Corea del Sur, Starbucks se ha asociado con Shinsegae, una empresa criticada por sus actividades antisindicales.

La política de Starbucks relativa a los derechos humanos se aplica a los empleados; sin embargo, la empresa no obliga a sus tiendas autorizadas a aplicar esta política.

Asimismo, la empresa se ha visto implicada en varios conflictos laborales y huelgas con los trabajadores/as en todo el territorio de EE.UU., donde ha tratado de evitar a los sindicatos. En el Reino Unido es conocida por utilizar contratos de cero horas.







## Tesco

**Actividad:** Minorista en alimentación y droguería

**Productos:** Supermercados y productos de su propia marca

**Sede:** Cheshunt, Reino Unido

**Ingresos (2014):** 106.000 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Ghana

**Fondos de tesorería (2014):** 4.3000 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario de 2,1 millones de trabajadores/as de su cadena de suministro a razón de 1.024 USD anuales

**Dividendos a los accionistas (2014):** 1.9000 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 510.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 2,1 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 3 millones USD

**Evasión fiscal:** Se estima a 20 millones anuales GBP en el Reino Unido a través de sus sociedades suizas. En 2013 Tesco contaba con 107 filiales en paraísos fiscales.

En lo que se refiere a la parte de beneficios, la multinacional inglesa de supermercados Tesco es el tercer distribuidor más grande del mundo. Vende sus productos a 85 millones de clientes por semana, un número superior al total de la población de Alemania.

El año pasado, Tesco empleó a más de 510.000 trabajadores/as en 7.300 tiendas en todo el Reino Unido, Asia y Europa. Es particularmente dominante en el Reino Unido, donde es el líder del mercado con casi un tercio de la cuota de mercado.

Con los años se ha diversificado, y ha dejado de ser solamente un supermercado para vender a precios bajos una amplia selección de productos con licencia y marca Tesco, tales como dispositivos electrónicos, juguetes, ropa, comida y mobiliario.

**TESCO**

En 2007, se abrió una investigación contra Tesco acusado de haber creado un cártel para fijar los precios con otros supermercados del Reino Unido. También ha sido criticada por sus planes de evasión fiscal con sociedades suizas que, según cálculos, ayudan a evadir del Reino Unido 20 millones de libras esterlinas en impuestos.

La multinacional cuenta con proveedores en más de 70 países, especialmente en Asia, en países como Bangladesh, Camboya, Indonesia, China, Tailandia e India.

Tesco ha tomado algunas medidas salariales positivas en su cadena de suministro, convirtiéndose en el primer gran distribuidor que promete un salario decente a los trabajadores/as bananeros para 2017. Sin embargo, esta medida no se extiende a los trabajadores/as de sus cadenas de suministro en el sector de prendas de vestir.

El año pasado, la reputación de Tesco se vio empañada por la revelación de que compraba gambas a la empresa tailandesa CP Foods, que compra la harina de pescado a proveedores vinculados a la explotación de trabajadores/as birmanos en condiciones de esclavitud. Otros distribuidores cortaron vínculos con CP Foods, pero Tesco conservó a este proveedor, afirmando que prefería trabajar con los proveedores y verificar todas las fábricas tailandesas de alimentos para crustáceos que participaban en la base de abastecimiento del Reino Unido y las cadenas de suministro correspondientes.



## Walmart

**Actividad:** Minorista en general

**Productos:** Tiendas de descuento Walmart e hipermercados

**Sede:** Arkansas, EE.UU.

**Ingresos (2014):** 485.600 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Vietnam

**Fondos de tesorería (2014):** 9.100 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario anual de 2,2 millones de trabajadores/as en más de 2.000 USD

**Dividendos a los accionistas (2014):** 7.200 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 2,2 millones, el mismo número que el total de la población del área metropolitana de París

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 10 millones (estimación)

**Remuneración del Director General:** 19,3 millones USD

**Evasión fiscal:** Elude el pago de 1.000 millones USD anuales al departamento del tesoro de Estados Unidos. Según informes, utiliza 78 filiales en el extranjero para ocultar hasta 76.000 millones USD de beneficios.<sup>17</sup>

Walmart es la mayor empresa distribuidora minorista, y también empleador, del mundo en términos de ingresos. El año pasado la multinacional generó 486.000 millones USD.

A través de sus más de 11.000 tiendas en 27 países, Walmart emplea a 2,2 millones de trabajadores/as.

El poder adquisitivo de la empresa la sitúa en el centro de la cadena logística del suministro mundial. Su sede en Bentonville, ha sido apodada "Vendorville" (ciudad de los proveedores) debido a los 1.300 proveedores que han establecido oficinas en este pequeño pueblo de Arkansas para estar cerca de su cliente principal.

Walmart compra grandes volúmenes de productos de marca con licencia, tales como aparatos electrónicos, juguetes, ropa, alimentos y mobiliario. También es el mayor comprador de marcas privadas en EE.UU. Por ejemplo, sus compras representan el 14% del total de ingresos de Procter & Gamble.

La empresa ha sido criticada por su modelo de negocio, del que se indica que destruye el comercio minorista independiente de las pequeñas poblaciones en las que se instala a los pocos años de abrir una tienda Walmart.

Un informe de 2004 de la Universidad Estatal de Pennsylvania concluyó que los condados estadounidenses donde se instalaba una tienda Walmart experimentaron un aumento de la pobreza en comparación con los condados donde Walmart no tiene tiendas, posiblemente debido al desplazamiento de los trabajadores/as, a que existe un menor número de gerentes locales y un menor capital social.

Otro estudio estadounidense mostró que los precios de una tienda Walmart recién establecida en una ciudad eran más bajos en un 17% que los de un Walmart ya bien establecido en una población en la que ya había destruido toda la competencia.

En lo que respecta a los impuestos, recientes informes revelan que Walmart tiene una red de 78 filiales y sucursales en paraísos fiscales donde acumula hasta 76.000 millones USD de beneficios en el extranjero.<sup>18</sup>

En lo que respecta a los trabajadores/as, Walmart ha sido criticada por pagar salarios de miseria, sus malas condiciones de trabajo, una atención sanitaria inadecuada y su hostilidad hacia los sindicatos y la sindicalización de los trabajadores/as. Esta hostilidad

antisindical se plasma en procedimientos disciplinarios

ilegales contra los trabajadores/as en huelga y en la formación que imparte a los gerentes de las tiendas para que critiquen a los sindicatos ante los empleados nuevos. Alrededor del 70% de los trabajadores/as abandonan su empleo el primer año.<sup>19</sup>

Se calcula que los bajos salarios y la ausencia de prestaciones de Walmart para con sus empleados cuesta a los contribuyentes estadounidenses aproximadamente 1.000 millones de USD anuales en medidas de ayuda social.

A raíz de la tragedia del Rana Plaza, Walmart se negó a participar en el Acuerdo de Bangladesh, prefiriendo incorporarse a una iniciativa empresarial en la que no participan las organizaciones sindicales. A pesar de ser el mayor distribuidor del mundo, la empresa ha donado solamente 1 millón de USD para el fondo fiduciario destinado a las víctimas del Rana Plaza.

Los compromisos de responsabilidad social de la empresa con su cadena de suministro han sido juzgados insuficientes. Las normas internas de Walmart en relación con los proveedores son diferentes para cada país, es decir, que las normas de seguridad en la construcción son menos estrictas en Bangladesh que en otros países.

Aunque la empresa ha reconocido subcontrataciones no autorizadas, se abastece de productos pesqueros con Thai Union, una empresa de la que se ha demostrado que sus productos provienen de una región de Indonesia donde cada pescado vendido tiene relación con un trabajo realizado en condiciones de esclavitud, según la ONU y EE.UU.

Muchos de los trabajadores/as explotados en condiciones de esclavitud proceden de Myanmar, pero terminan pasando por Tailandia para ir a pescar en Indonesia.





## The Walt Disney Company

**Actividad:** Medios de comunicación

**Productos:** Juguetes, prendas de vestir, mobiliario, entretenimiento, parques temáticos

**Sede:** Burbank, California

**Ingresos (2014):** 48.800 millones USD

**País con una dimensión económica equivalente:** Camboya

**Fondos de tesorería (2014):** 3.400 millones USD. Con el 50% de estos fondos podría aumentar el salario anual de 3 millones de trabajadores/as a razón de 1.172 USD

**Dividendos a los accionistas (2014):** 8.000 millones USD

**Número de empleados de la empresa:** 180.000

**Trabajadores/as en su cadena de suministro:** 1,45 millón (estimación)

**Remuneración del Director General:** 46,5 millones USD

**Evasión fiscal:** Un régimen fiscal agresivo, aun cuando legal, le permite pagar una tasa efectiva de impuestos del 0,3% sobre más de mil millones de euros de beneficios.

La Walt Disney Company es la empresa que creó algunos de los personajes animados más populares del cine y desde entonces ha crecido hasta convertirse en una multinacional de los medios de comunicación y un conglomerado del ocio y el entretenimiento.

La firma también participa en la comercialización de productos y es el mayor emisor de licencias del mundo de artículos de marca, tales como juguetes, prendas de vestir, calzado y artículos para el hogar.

Los productos de Disney se producen en aproximadamente 29.000 fábricas en más de 100 países. Poco menos de un tercio de estas fábricas se encuentra en China.

Los proveedores de Disney tienen instalaciones en Hong Kong, Indonesia y Filipinas. Se estima que las empresas con licencia de Disney también cuentan con fábricas en estos países, pero esa información no se da a conocer.



WALT DISNEY World Company

Disney aplica una agresiva, aunque legal, evasión fiscal, transfiriendo sus beneficios a través de Luxemburgo, lo que le permite pagar una tasa efectiva de impuestos del 0,3% sobre unos beneficios que ascienden a más de mil millones de euros.

La empresa no garantiza salarios adecuados en su cadena de suministro, ni tampoco menciona un salario decente en su código de conducta. Las auditorías de las instalaciones han revelado continuas violaciones de este código en lo que se refiere a los salarios mínimos y las horas extraordinarias.

Una reciente investigación en una planta de fabricación china, que produce juguetes para Disney, llegó a la conclusión de que los derechos laborales en las fábricas proveedoras de juguetes podrían estar deteriorándose en relación con otros sectores industriales. Disney afirma que su capacidad para modificar esta situación se limita a las instalaciones con las que mantiene una relación a largo plazo. Sin embargo, la mayoría de los productos Disney son fabricados por titulares de licencias cuyas instalaciones de producción "cambian constantemente".

Disney abandonó sus actividades en Bangladesh después de que este país fuera incluido en una lista de países proveedores autorizados porque las fábricas participan en el programa "Trabajar mejor" de la OIT/Corporación Financiera Internacional. Es decir, que Disney se negó a colaborar para que la industria de la confección de Bangladesh sea más segura.

La empresa tampoco indemnizó a las víctimas del incendio que se produjo en la fábrica Tazreen, que era uno de sus proveedores antes de abandonar Bangladesh.



## Recompra de acciones: cómo las empresas evitan invertir su liquidez en salarios

Las corporaciones multinacionales más grandes del mundo tienen la capacidad de realizar transacciones comerciales que resultarían más favorables para los trabajadores y las trabajadoras en sus cadenas de suministro.

A finales de 2014, los fondos de tesorería de las 5.000 empresas multinacionales más importantes del mundo representaban aproximadamente 4,4 billones de USD, casi el doble que antes de la crisis financiera.<sup>20</sup>

Las empresas pueden optar por llenar los bolsillos de los accionistas con este dinero a través de recompras de acciones o el pago de dividendos. O bien, pueden invertirlo en sus propias actividades empresariales, como la inversión de capital, lo que podría desarrollar relaciones a largo plazo con sus proveedores y reducir así el trabajo precario.

En EE.UU., las empresas están destinando este dinero

a los bolsillos de los accionistas en la forma de recompra de acciones a un nivel sin precedentes: 2015 está por alcanzar los 1,2 billones de USD en recompras previstas y batir el récord de 863.000 millones de USD alcanzado en 2007.

En abril de 2015, Apple y General Electric anunciaron nuevos programas de recompra por valor de 50.000 millones de USD cada uno. Estos programas son los más cuantiosos hasta ahora realizados por una sola empresa en lo individual.<sup>21</sup>

Desde la crisis financiera, las empresas estadounidenses han puesto en marcha planes de recompra de acciones a niveles sin precedentes.

Las empresas multinacionales disponen de la capacidad financiera necesaria para garantizar que se proporcionen salarios y condiciones de trabajo decentes al entablar relaciones contractuales con los proveedores.



## 4. Pruebas de trabajo forzoso en las cadenas mundiales de suministro

### El trabajo forzoso del campo a la mesa

La mayoría de los supermercados venden sus productos utilizando agradables imágenes rurales. El embalaje del producto presenta verdes praderas, agricultores alegres y vacas contentas. La publicidad muestra un espíritu comunitario y de cohesión: el mundo de la agricultura servido a la mesa del consumidor satisfecho, con familias felices y agradecidas por recibir un buen plato de comida a un precio asequible.

Esta imagen es, sin embargo, sumamente engañosa. Bajo la superficie se esconde un mundo de explotación y violencia. De España<sup>22</sup> a Corea del Sur<sup>23</sup>, de Italia<sup>24</sup> a los EE.UU.<sup>25</sup> y el Reino Unido<sup>26</sup>, los trabajadores y trabajadoras agrícolas son víctimas de explotación, coerción y bajos salarios. Los estudios de investigación, ya sean realizados por académicos, sindicatos u organizaciones no gubernamentales, llegan siempre a la misma conclusión: el trabajo ilegal e incluso forzoso en la agricultura es más la norma que una excepción.<sup>27</sup> Los productos vendidos por los supermercados están lejos de estar libres de explotación, lejos de la armonía feliz que pretenden mostrar.

Para dar solamente un ejemplo reciente, la investigación realizada por académicos británicos para la Fundación Joseph Rowntree<sup>28</sup> muestra que la servidumbre por deudas, la violencia, la intimidación de los trabajadores/as, el número excesivo de horas de trabajo y la intermediación laboral abusiva son moneda corriente. Los trabajadores y trabajadoras migrantes son especialmente vulnerables. Y no hay un solo supermercado que pueda preciarse de que sus cadenas de suministro no están contaminadas por estas prácticas.

Al analizar las causas de esta situación, es difícil no concluir que la concentración del mercado influye en ella. El sistema alimentario mundial posee la forma de un reloj de arena. En la parte inferior, una multitud de agricultores producen alimentos para venderlos a un gran número de consumidores situados en la parte superior. Sin embargo, todo pasa por el cuello de botella que representa un reducido número de grandes supermercados.



▲ Foto: Greenpeace

Estos supermercados tienen un poder sin precedentes, lo que les permite fijar condiciones comerciales extremadamente explotadoras. Imponen contratos con severas cláusulas y exigen precios bajos, fomentando así la subcontratación laboral, la ilegalidad, la precariedad laboral y la explotación. Como señala Sébastien Rioux, investigador en materia de alimentos: “Los distribuidores comerciales controlan la producción mundial de alimentos... crean las condiciones de inseguridad que son terreno fértil para que prospere el trabajo forzoso. Los trabajadores forzados no son víctimas de individuos aislados codiciosos y carentes de moral. Son la viva realidad de un entorno económico violento en el que el aumento de beneficios de los distribuidores de alimentos y el poder de mercado van de la mano con la inseguridad crónica y la pobreza de los productores de alimentos”<sup>29</sup>.





## Su aparato electrónico proviene de la explotación

Los gigantes de la tecnología conceden gran importancia a proporcionar al consumidor “el producto adecuado, hecho correctamente”. Empresas como Apple no le venden simplemente un objeto, un iPhone o un MacBook, le venden una idea. La idea es que cada compra representa algo bueno, tanto moral como económicamente. Quieren que esté usted convencido de que el objeto que acaba de comprar no solamente representa una buena relación calidad-precio, sino que también es positivo para el hombre o la mujer que lo hizo con sus manos, ya que se fabricó en las condiciones adecuadas por trabajadores o trabajadoras que reciben un trato justo.

Apple lo declara de forma clara y rotunda en su último informe intermediario sobre la responsabilidad del proveedor (*Progress Report on Supplier Responsibility*). “Para fabricar productos realmente grandes”, afirman, “creemos que es de crucial importancia elaborarlos de manera que sea ética y ambientalmente responsable”.<sup>30</sup> Samsung describe su filosofía con respecto a los proveedores como de “apertura y equidad”, centrada en el respeto de los derechos del trabajador<sup>31</sup>, mientras que Philips profesa su compromiso con

las normas internacionales del trabajo.<sup>32</sup>

Sin embargo, estos ideales no suelen plasmarse en la realidad. Estudios recientes, llevados a cabo por académicos<sup>33</sup> y sociedades de auditoría<sup>34</sup> muestran que las violaciones laborales son corrientes en las cadenas de suministro de la electrónica, en particular en Asia Oriental.

Malasia es un gran exportador de productos electrónicos, y la casi totalidad de las mayores empresas mundiales se abastecen con proveedores de Malasia. Muchas poseen y explotan sus propias plantas en el país, pero a pesar de una pretendida supervisión estrecha de estas instalaciones, las prácticas laborales abusivas están muy extendidas. Verité, una ONG dedicada a la auditoría ética, realizó recientemente una investigación a gran escala entre los proveedores de Malasia utilizando una muestra representativa de 500 trabajadores/as. Llegaron a la conclusión de que casi un tercio se encuentra en situaciones de trabajo forzoso. Muchos caen en la servidumbre por deudas, en primer lugar simplemente por conseguir empleo, y una vez allí, son víctimas de mayores abusos. Las condiciones de vida son malas, las mujeres trabajadoras son víctimas de acoso sexual y los migrantes trabajan horas extras no pagadas bajo la amenaza de perder sus puestos de trabajo.



Aunque se niega a nombrar y a poner en entredicho a una empresa en particular, el director ejecutivo de Verité, Dan Viederman, admite que esta situación atañe a casi todas las grandes marcas internacionales que trabajan en Malasia, o se abastecen en este país. “Este estudio nos ha llevado a la conclusión de que en esta industria el trabajo forzoso es sistémico”, afirma. “Y que todas las empresas que trabajan en este sector en Malasia presentan un alto riesgo de trabajo forzoso en sus actividades”.<sup>35</sup>

Apple compra la mayor parte de sus productos en China. Recurre a gigantescas empresas proveedoras en todo el país, especialmente Foxconn, que a su vez emplean a millones de trabajadores/as. A pesar de su ampliamente publicitado compromiso con una producción ética, los estudios de investigación de diversas ONG y académicos revelan una larga lista de violaciones a las normas del trabajo en las fábricas de los proveedores chinos de Apple.

Estas violaciones incluyen horas extras forzosas, el pago incompleto de la seguridad social o el seguro médico, el uso ilegal y no declarado de estudiantes como trabajadores/as, una sistemática intimidación administrativa, la imposibilidad de renunciar una vez percibidas las prestaciones y ninguna posibilidad real de que los trabajadores/as obtengan reparación a sus problemas. Se ha documentado que en las fábricas de Foxconn, en Chengdu, los trabajadores/as que se ocupan de pulir la cubierta de aluminio del iPad no disponen del equipo de seguridad apropiado, lo que les expone a una contaminación diaria con polvo de aluminio. En 2011, la acumulación de polvo en la salida de aire de una fábrica causó una explosión que mató a cuatro personas.

Un factor importante en la creación de estas condiciones es la presión que Apple ejerce sobre sus proveedores. La existencia de estos proveedores depende de sus contratos con Apple, lo que significa que Apple puede tener, y tendrá, la última palabra. Con el fin de ganar su batalla con rivales como Samsung, Apple impone los precios y el momento de entrega del producto, lo que a veces se traduce en intensas

presiones para las empresas proveedoras como Foxconn. Esta presión recae sobre los trabajadores/as en forma de horas extraordinarias y riesgos para su salud y seguridad. Esta situación se produce en un contexto en el que por cada 499 USD que paga un consumidor estadounidense por su iPad, Apple se lleva 150 USD, sus mega-proveedores reciben 75 USD y el trabajador/as chino promedio solamente 8 USD.

Al igual que en la agricultura y la electrónica, la concentración del mercado en el sector de la distribución minorista plantea enormes problemas para los proveedores del eslabón más bajo de la cadena de suministro y para los trabajadores/as que sostienen sobre sus espaldas el sistema desde la base. De hecho, el poder incomparable de las empresas más grandes para fijar los precios, imponer las condiciones, exigir una producción en tiempo ajustado, o incluso cancelar los pedidos, convierte a la cadena de suministro dominada por los distribuidores minoristas en un entorno realmente tóxico.

De todos los grandes distribuidores, ninguno ejemplifica mejor esta rapacidad que Walmart. La mayor empresa de venta al por menor en el mundo, Walmart cuenta con decenas de miles de proveedores de los productos que vende a más de 100 millones de consumidores. Aun cuando Walmart afirma que “la seguridad y el bienestar de los trabajadores a través de nuestra cadena de suministro es [nuestra] máxima prioridad”,<sup>36</sup> una cuidadosa investigación realizada por académicos y ONG pinta un cuadro totalmente diferente.<sup>37</sup>

En el informe, *Walmart in China*, expertos chinos y estadounidenses documentaron las violaciones a las normas del trabajo que prevalecen en la cadena de suministro de Walmart y revelaron el poco efecto que han tenido las auditorías superficiales realizadas por la empresa para proteger efectivamente las condiciones de trabajo. Horas extraordinarias forzosas, coerción y prácticas antisindicales sistemáticas son características preocupantes. Peor aún, de acuerdo con las conclusiones de la investigación de Yu Xiaomin y Pun Ngai, no se percibe ninguna diferencia discernible entre las fábricas de Walmart auditadas y las no auditadas.

Dentro de vastas cadenas de productos del tipo coordinado por Walmart, las principales empresas imponen contratos a muy corto plazo, multan a los proveedores por cualquier retraso en la fabricación y, a veces, cancelan los pedidos sin aviso previo, o con muy poca antelación. Todos estos elementos hacen que los proveedores experimenten una gran presión desde arriba, lo que les lleva a adoptar prácticas laborales cada vez más problemáticas, irregulares y explotadoras tanto para satisfacer sus pedidos como para sobrevivir como empresa.



▲ Foto: IndustriALL

**Dr. Neil Howard**, Instituto Universitario Europeo

## 5. Testimonio de Camboya: trabajadores con bajos salarios en las cadenas mundiales de suministro

---



▲ Foto: CLC

Trabajo en la fábrica textil Great Honour Textile Factory Ltd. desde el 11 de febrero de 2004. Comencé con un contrato de prueba de tres meses y en mayo de 2004 me dieron un contrato de duración indeterminada. Antes de Great Honour, trabajé en la Yang Wah I Factory durante una semana, pero la dejé porque me hacían trabajar 12 horas al día.

Mi sueldo es de 128 USD sin contar las horas extras. También gano un subsidio de transporte de 7 USD mensuales y una prima de asistencia de 10 USD al mes. Tengo una prima de antigüedad de 11 USD por mes, un dólar por cada año de trabajo en Great Honour. Cuando pido permiso para ausentarme me deducen una cantidad proporcional de mi sueldo y de la prima de asistencia. Mi

horario normal de trabajo es de lunes a sábado de 7:00 hasta las 16:30, con una pausa para el almuerzo entre las 11:00 y las 12:30. En diciembre de 2013, mi supervisor me dijo que no podía trabajar horas extras porque ya no había suficiente trabajo.

Mi salario no cubre mis necesidades básicas. Necesito ganar 177 USD para poder pagar la alimentación y el alquiler cada mes.

Mi trabajo consiste en ensamblar las diferentes piezas de una prenda de vestir. Se supone que debo completar 12 piezas enteras de prendas de vestir por día. Algunas piezas de ropa son más complicadas que otras y toman más tiempo. Siempre que no puedo completar 12 piezas en ocho horas, mis supervisores me insultan.

Me he electrocutado tres veces al tocar la máquina con la que trabajo, pero no me quejé a la dirección.

No se me permite tomar ningún tipo de descanso durante la jornada laboral.

He visto a los supervisores violentar físicamente a un trabajador en dos ocasiones. La primera vez, el gerente empujó a un trabajador por hablar demasiado. La segunda vez, el gerente dio un puñetazo a un trabajador por irse temprano, aunque ya había cumplido su horario normal de trabajo.

Soy miembro del CCAWDU desde 2010 y Secretaria del CCAWDU desde 2011. Antes de afiliarme al CCAWDU, mi supervisor me amenazó con despedirme si me afiliaba. La dirección sigue acosándome por pertenecer al sindicato.

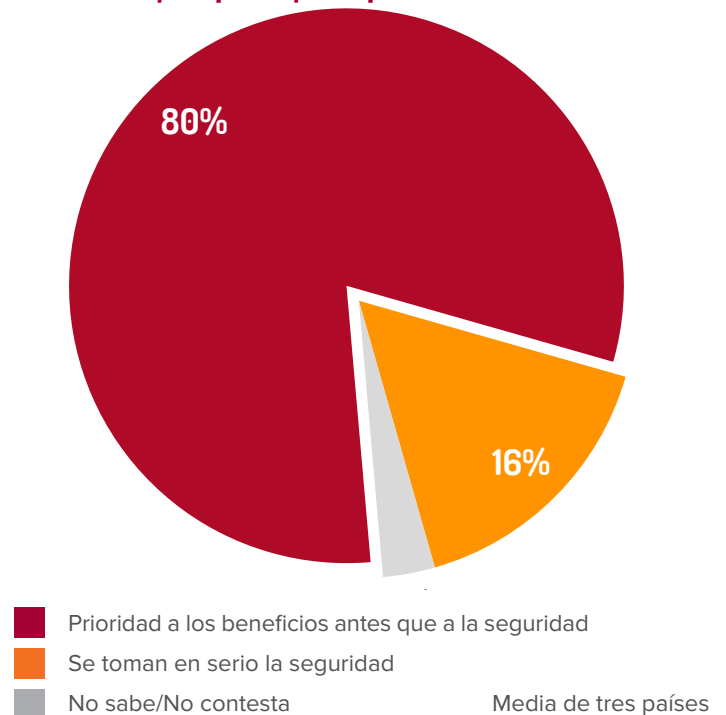
A finales de 2010, 247 trabajadores fueron despedidos por haber firmado una petición exigiendo que la fábrica pagara el salario mínimo legal. CCAWDU pudo conseguir que todos fueran reintegrados.

Desde que comencé a trabajar aquí, en 2004, he visto que un inspector del trabajo viene una vez al año. Por lo menos dos veces supe que trabajaba para las marcas. Algunas de las marcas hechas en la fábrica son GU, United Colors of Benetton, New Look, Alia y Bershka. Los inspectores nunca hablan con los trabajadores.

## Encuesta Nuevos Frentes de la CSI

### Las empresas dan prioridad a los beneficios antes que a la seguridad de los trabajadores

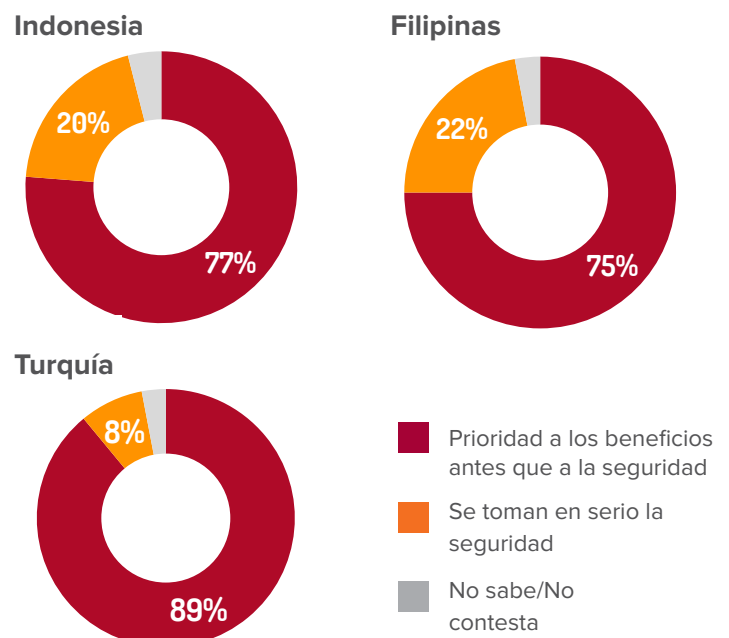
Indonesia, Filipinas, Turquía



## Encuesta Nuevos Frentes de la CSI (por país)

### Las empresas dan prioridad a los beneficios antes que a la seguridad de los trabajadores

Indonesia, Filipinas, Turquía



## 6. Reportaje de Escándalo: Avances de los episodios en vídeo

Vea y comparta en #endcorporategreed las historias de los trabajadores y trabajadoras que están detrás de los productos que utiliza todos los días, desde su teléfono móvil hasta los alimentos que consume

### 1. Apple Inc.: La tragedia humana

Fabrican los aparatos de los que dependen miles de millones de personas en todo el mundo. Pero, ¿quién se preocupa por los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro de Apple? Esta ojeada a lo que sucede detrás revela las historias reales de los trabajadores y las trabajadoras que montan los productos que hacen de Apple Inc. una de las empresas más rentables del mundo.

#endcorporategreed

<http://www.ituc-csi.org/apple-tragedy>



### 2. Un lugar de trabajo tóxico: ASM International en China



Durante dos años, Ming Kunpeng estuvo trabajando en una fábrica propiedad de la empresa neerlandesa ASM International. Sus jefes le dijeron que los productos químicos mortales que utilizaba todos los días no eran peligrosos. Después de luchar contra la leucemia causada por la exposición a sustancias químicas, Ming se suicidó al enterarse de que ASM se negaba a cubrir todos sus gastos médicos.

#endcorporategreed

<http://www.ituc-csi.org/asm-toxic>

### 3. En el sótano: T-Mobile EE.UU. – Deutsche Telekom Alemania

Un hombre es convocado por la dirección a bajar al sótano de una tienda en Nueva York. Interrogado por los directivos de la empresa T-Mobile durante horas, acaban diciéndole que vote “no” al sindicato. Esta es la verdadera historia de “Harlem 7”, un grupo de trabajadores que se opuso a la opresión de la empresa y votó a favor de formar un sindicato. T-Mobile EE.UU. es propiedad de la empresa alemana Deutsche Telekom. Comparta este vídeo y dígame a @Tmobile @deutschetelekom que “Esperamos más” #WeExpectBetter [www.weexpectbetter.org](http://www.weexpectbetter.org)

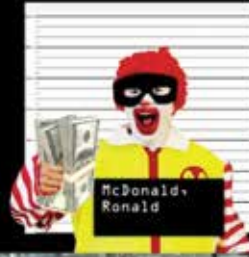
<http://www.ituc-csi.org/dt-basement>





#### 4. McPriceless – por qué los trabajadores luchan por 15

**84% de los trabajadores de McDonald's dicen que les roban parte de su salario**



¿Cuál es el verdadero costo que implica el que McDonald's pague bajos salarios a sus trabajadores? Véase aquí y se dará cuenta de la necesidad real de un salario mínimo vital.

[www.fightfor15.org](http://www.fightfor15.org)

<http://www.ituc-csi.org/McPriceless>



#### 5. El verdadero costo de los precios bajos de Walmart

¿Cómo una camiseta de Walmart puede costar solamente 5,97 USD? Walmart es el distribuidor minorista más grande del mundo y uno de los mayores empleadores mundiales, pero en EE.UU. paga a sus empleados salarios por debajo del umbral de pobreza y a los trabajadores de sus proveedores los trata todavía peor. Vea el verdadero costo de los productos de Walmart en una cadena de suministro basada en bajos salarios, talleres peligrosos y una compresión extrema de los costos.

<http://www.ituc-csi.org/cost-walmart>



#### 6. Hecho en Kirguistán



Trabajando 12 horas al día

Trabajando 12 horas al día por tan solamente 47 USD a la semana, los trabajadores y trabajadoras textiles de Kirguistán son esenciales para la economía de este país de Asia central. Alrededor del 90% de los trabajadores de la confección son mujeres y la mayoría provienen de las zonas rurales. Vea su historia y cómo su sindicato está consiguiendo que las fábricas sean más seguras y procuren una mejor vida laboral.

<http://www.ituc-csi.org/made-in-kyrgyzstan>

## 7. Niños trabajando: las gemas de la India

Jaipur es el centro de la industria de las gemas en la India. Miles de niños trabajan cortando y puliendo rubíes, ópalos, esmeraldas y otras piedras preciosas. A algunos se les paga apenas 8 USD al mes en una industria que mueve 39.000 millones de USD al año. Vea la historia oculta tras el brillo de las gemas.

<http://www.ituc-csi.org/india-gemstones>



## 8. Citra Mina, ¿qué sacan los trabajadores?



Citra Mina, gigante exportador de atún, es uno de los mayores proveedores de mariscos de Filipinas. La empresa gana miles de millones de dólares en ventas a los mercados de Europa, Asia y Norteamérica, mientras que sus trabajadores son víctimas de la cruda realidad del trabajo precario y de constantes violaciones de las normas del trabajo. Hay que verlo.

<http://www.ituc-csi.org/citra-mina>

## 9. Samsung y Apple: prácticas antisindicales en uno de sus proveedores

NXP Filipinas, una empresa que fabrica microprocesadores para Samsung y Apple, despidió a varios trabajadores por pedir un aumento salarial bien merecido. ¿El plan de la empresa? Acabar con el sindicato. Pero no se esperaban el enorme apoyo que la opinión pública daría a los trabajadores filipinos.

<http://www.ituc-csi.org/NXP-Philippines>





## Apéndice

### Metodología

Para establecer las 50 empresas que se encuentran entre las multinacionales del mundo con el mayor número de trabajadores/as y/o que tienen una mayor huella o presencia en las cadenas de suministro de Asia, centrándose en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Hong Kong y Filipinas, se utilizó la siguiente metodología.

1. Las empresas identificadas en FT Global 500 [www.ft.com/intl/cms/s/2/1fda5794-169f-11e5-b07f-00144feabdc0.html#axzz3qOdOHDHo](http://www.ft.com/intl/cms/s/2/1fda5794-169f-11e5-b07f-00144feabdc0.html#axzz3qOdOHDHo)
2. Se retuvieron las empresas con actividades en los siguientes sectores: 1. Bebidas; 2. Electrónica y aparatos eléctricos; 3. Minoristas en alimentación y droguería; 4. Productores de alimentos; 5. Industria general; 6. Minoristas en general; 7. Equipos y servicios de atención sanitaria; 8. Transporte industrial; 9. Bienes de ocio; 10. Medios de comunicación; 11. Productos de uso personal; 12. Productos farmacéuticos; 13. Software y servicios de informática; 14. Material y equipo tecnológico; 15. Viajes y ocio.
3. Las empresas clasificadas según: 1. Las 50 empresas que generan mayores ingresos; y 2. Las 50 empresas con el mayor número de empleados
4. Se añadieron las empresas que representan los mayores em-

pleadores del mundo según datos compilados por S&P Capital IQ ([247wallst.com/special-report/2014/08/21/15-biggest-employers-in-the-world/](http://247wallst.com/special-report/2014/08/21/15-biggest-employers-in-the-world/))

5. Entre las empresas restantes, se identificaron las marcas de consumo en el mundo ([www.millwardbrown.com/BrandZ/2015/Global/2015\\_BrandZ\\_Top100\\_Chart.pdf](http://www.millwardbrown.com/BrandZ/2015/Global/2015_BrandZ_Top100_Chart.pdf)). Hubo 79 empresas que se ajustaban al menos a una de las tres categorías: 1. Las 50 con mayores ingresos; 2. Las 50 mayores empleadores; 3. Marcas de consumo más importantes.
6. Se analizó la información dada a conocer por las empresas y los sitios web nacionales para identificar el número de empleados en las instalaciones de la empresa, puntos de venta o proveedores localizados en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Hong Kong y Filipinas, antes de reducir la lista a 42 empresas.
7. Se añadieron ocho empresas al grupo que figura en la lista Forbes 2000 procedentes de diversos sectores y que tienen un número importante de: 1. Empleados en las instalaciones de la empresa o puntos de venta; o bien, 2. Proveedores con sede en Bangladesh, Camboya, Indonesia, Hong Kong y Filipinas. Estas empresas fueron 3M, Philips, VF Corporation, Gap, Maersk, Carrefour, Li & Fung, Mondelēz International.

Compañía	Sector comercial	Ventas (millones USD) 2014	Empleados	Trabajadores en la cadena de suministro (Estimación)	País sede	Región
<b>3M</b>	Industrial general	31.821	89.800	2.000.000	EE.UU.	EE.UU.
Amazon	Minoristas en general	89.000	154.100	1.000.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Apple</b>	Equipo y material tecnológico	182.795	98.000	2.300.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Carrefour</b>	Minorista alimentación y droguería	101.200	381.227	3.300.000	Francia	Europa
Cisco Systems	Equipo y material tecnológico	48.100	74.042	421.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Coca-Cola Company</b>	Bebidas	46.052	129.200	5.700.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Compass Group</b>	Viajes y ocio	27.647	514.718	1.750.000	Reino Unido	Europa
<b>Deutsche Post DHL Group</b>	Transporte industrial	68.476	488.824	401.000	Alemania	Europa
<b>FedEx</b>	Transporte industrial	45.567	166.000	209.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>G4S</b>	Seguridad privada	11.300	623.000	124.600	Reino Unido	Europa
<b>Gap Inc</b>	Minoristas en general	16.400	150.000	1.000.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>General Electric</b>	Industrial general	148.589	305.000	7.500.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>H&amp;M</b>	Minoristas en general	20.298	132.000	1.600.000	Suecia	Europa
<b>Hewlett-Packard</b>	Equipo y material tecnológico	111.454	302.000	661.400	EE.UU.	EE.UU.
Hitachi	Equipo eléctrico y electrónico	93.181	320.725	1.300.000	Japón	Asia
Hon Hai Precision Industry (Foxconn)	Equipo eléctrico y electrónico	133.178	1.290.000	510.000	Taiwán	Asia
IBM	Programas y servicios informáticos	92.793	425.000	1.700.000	EE.UU.	EE.UU.
Ikea	Minoristas en general	32.400	147.000	1.656.200	Suecia	Europa
Inditex	Minoristas en general	22.539	137.000	1.776.650	España	Europa

\* En este informe se presenta el perfil de las empresas señaladas con negrita.

Compañía	Sector comercial	Ventas (millones USD) 2014	Empleados	Trabajadores en la cadena de suministro (Estimación)	País sede	Región
Intel	Equipo y material tecnológico	55.870	106.700	1.600.000	EE.UU.	EE.UU.
ISS	Servicios	13.200	510.968	200.000	Dinamarca	Europa
<b>Johnson &amp; Johnson</b>	Productos farmacéuticos y biotecnología	74.331	126.500	5.000.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Li &amp; Fung</b>	Compañía mercantil	19.300	26.000	3.750.000	Hong Kong	Asia
L'Oréal	Artículos de uso personal	27.245	78.611	537.500	Francia	Europa
<b>McDonald's</b>	Alimentación y bebidas	27.441	420.000	2.802.500	EE.UU.	EE.UU.
Moller-Maersk	Transporte industrial	43.627	89.207	5.500.000	Dinamarca	Europa
Mondelez International	Productores de alimentos	34.244	104.000	1.500.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Nestlé</b>	Productores de alimentos	92.165	339.000	4.100.000	Suiza	Europa
<b>Nike</b>	Prendas y artículos deportivos	27.799	48.000	2.500.000	EE.UU.	EE.UU.
Panasonic	Artículos recreativos	74.967	271.789	750.000	Japón	Asia
PepsiCo	Bebidas	66.683	271.000	6.000.000	EE.UU.	EE.UU.
Philips	Industrial general	25.866	105.365	1.000.000	Países Bajos	Europa
<b>Procter &amp; Gamble</b>	Artículos para el hogar y decoración	83.062	118.000	8.000.000	EE.UU.	EE.UU.
Randstad Holding NV	Servicios empresariales y personales	22.900	28.720	600.000	Países Bajos	Europa
<b>Samsung Electronics</b>	Artículos recreativos	188.476	286.284	1.500.000	Corea del Sur	Asia
<b>Seven &amp; I</b>	Minoristas en general	55.304	148.594	370.000	Japón	Asia
<b>Siemens</b>	Industrial general	90.808	343.000	4.500.000	Alemania	Europa
Sodexo SA	Servicios empresariales y personales	24.500	419.317	4.000.000	Francia	Europa
Sony	Productos electrónicos de consumo	75.265	140.900	750.000	Japón	Asia
<b>Starbucks corporation</b>	Bebidas	16.448	191.000	845.000	EE.UU.	EE.UU.
Target	Minoristas en general	72.618	347.000	1.600.000	EE.UU.	EE.UU.
<b>Tesco</b>	Minorista alimentación y droguería	106.461	510.444	2.100.000	Reino Unido	Europa
<b>The Walt Disney Company</b>	Medios de comunicación	48.813	180.000	1.450.000	EE.UU.	EE.UU.
Unilever	Artículos de uso personal	58.568	173.000	7.600.000	Países Bajos	Europa
United Parcel Service	Transporte industrial	58.232	435.000	100.000	EE.UU.	EE.UU.
VF	Artículos de uso personal	12.282	59.000	1.312.500	EE.UU.	EE.UU.
<b>Wal-Mart</b>	Minoristas en general	485.651	2.200.000	10.000.000	EE.UU.	EE.UU.
Woolworth's	Minorista alimentación y droguería	57.502	198.000	408.500	Australia	Asia
<b>Yue Yuen Industrials / Pou Chen Corporation</b>	Artículos para uso personal	7.839	413.000	desconocido	Taiwán	Asia
Yum Brands	Alimentación y bebidas	13.279	537.000	1.265.000	EE.UU.	EE.UU.

\* En este informe se presenta el perfil de las empresas señaladas con negrita.



## Notes

1. Índice Global de los Derechos de la CSI 2015
2. <http://www.investopedia.com>
3. Valor de los ingresos de la empresa comparados con el PIB del país
4. [http://www.taxjusticeblog.org/archive/2015/11/apple\\_shifts\\_a\\_record\\_50\\_billions.php#.VknkgssLsC](http://www.taxjusticeblog.org/archive/2015/11/apple_shifts_a_record_50_billions.php#.VknkgssLsC)
5. <http://www.bfmtv.com/politique/les-5-enseignes-francaises-de-grande-distribution-accusees-d-evasion-fiscale-400634.html>
6. <http://www.industrialunion.org/es/para-el-acuerdo-de-indemnizacion-del-rana-plaza-se-necesita-el-compromiso-de-las-marcas>
7. [https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/Investors/Events/Annual\\_General\\_Meeting/2015/DPDHL\\_AGM\\_Speech\\_Appel\\_27052015.pdf](https://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/Investors/Events/Annual_General_Meeting/2015/DPDHL_AGM_Speech_Appel_27052015.pdf), page 5
8. <http://www.uniglobalunion.org/es/news/nuevas-pruebas-confirman-alegaciones-en-dhl-india>
9. <http://annualreport2014.g4s.com/pdfs/2014-csr.pdf>, page 7
10. [http://hsprod.investis.com/shared/v2/irwizard/sec\\_item\\_new.jsp?epic=general-electric&cik=&page=10110872&DSEQ=&SEQ=&SQDESC=, page 22](http://hsprod.investis.com/shared/v2/irwizard/sec_item_new.jsp?epic=general-electric&cik=&page=10110872&DSEQ=&SEQ=&SQDESC=, page 22)
11. <http://www.ft.com/cms/s/0/7a3822e6-6804-11e5-a155-02b6f8af6a62.html#axzz3no92OWA0>
12. <http://www.cleanclothes.org/news/press-releases/2015/04/09/h-ms-sustainability-promises-will-not-deliver-a-living-wage>
13. <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2013-10-15/mcdonalds-low-wages-come-with-a-7-billion-side-of-welfare>
14. <http://www.theguardian.com/business/2015/mar/16/mcdonalds-workers-treat-burns-condiments-osha-complaints>
15. Empresa integrada verticalmente. <http://www.yueyuen.com/index.php/en/about-us-2/intro/553-corporate-profile>
16. Integración vertical significa que la empresa es propietaria de su propia cadena de suministro.
17. <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-06-17/wal-mart-has-76-billion-in-overseas-tax-havens-report-says>
18. <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-06-17/wal-mart-has-76-billion-in-overseas-tax-havens-report-says>
19. [https://books.google.co.uk/books?id=yBbWdUy\\_jQkC&pg=PA42&lpg=PA42&dq=pbs+walmart+leave+within+first+year+70+per+cent&source=bl&ots=sfZrhj7QT6&sig=8O86ljPve1du1oPnh6ulWt6hTLi&hl=en&sa=X&ved=0CC8Q6AEwAmoVChMljQ3er8KNyQIVQ14UCh3bLQ-G#v=onepage&q=pbs%20walmart%20leave%20within%20first%20year%2070%20per%20cent&f=false](https://books.google.co.uk/books?id=yBbWdUy_jQkC&pg=PA42&lpg=PA42&dq=pbs+walmart+leave+within+first+year+70+per+cent&source=bl&ots=sfZrhj7QT6&sig=8O86ljPve1du1oPnh6ulWt6hTLi&hl=en&sa=X&ved=0CC8Q6AEwAmoVChMljQ3er8KNyQIVQ14UCh3bLQ-G#v=onepage&q=pbs%20walmart%20leave%20within%20first%20year%2070%20per%20cent&f=false)
20. [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2015\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2015_en.pdf), page 19
21. <http://blogs.wsj.com/moneybeat/2015/05/07/stock-buybacks-hit-new-records/>
22. <http://www.jrf.org.uk/publications/detecting-tackling-forced-labour-europe>
23. <http://www.amnestyusa.org/research/reports/bitter-harvest-exploitation-and-forced-labor-of-migrant-agricultural-workers-in-south-korea>
24. <https://www.amnesty.org/en/documents/EUR30/020/2012/en/>
25. [http://www.antislavery.org/english/what\\_we\\_do/antislavery\\_international\\_today/award/forced\\_labour\\_in\\_the\\_united\\_states\\_agricultural\\_industry.aspx](http://www.antislavery.org/english/what_we_do/antislavery_international_today/award/forced_labour_in_the_united_states_agricultural_industry.aspx)
26. <http://www.jrf.org.uk/publications/forced-labour-uk-food-industry>
27. <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/04/07/news/schiave-romene-per-il-governo-e-un-fenomeno-non-significativo-1.207092?ref=HRBZ-1>
28. <http://www.jrf.org.uk/publications/forced-labour-uk-food-industry>
29. <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/s%C3%A9bastien-rioux/food-retailers-market-concentration-and-forced-labour>
30. [https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility/pdf/Apple\\_Progress\\_Report\\_2015.pdf](https://www.apple.com/kr/supplier-responsibility/pdf/Apple_Progress_Report_2015.pdf)
31. <http://www.samsung.com/us/aboutsamsung/sustainability/suppliers/>
32. <http://www.2014.annualreport.philips.com/#!/sustainability-statements/>
33. <http://www.ccsp.ox.ac.uk/sites/sias/files/documents/Apples%20iPad%20City.pdf>, <http://sacom.hk/wp-content/uploads/2014/09/SACOM-The-Lives-of-iSlaves-Pegatron-20140918.pdf> et [http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014\\_09\\_04/2014.09.02\\_Suqian\\_Catcher\\_FINAL\\_PDF\\_UPDATE.pdf](http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2014_09_04/2014.09.02_Suqian_Catcher_FINAL_PDF_UPDATE.pdf)
34. [http://www.verite.org/sites/default/files/images/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014\\_ExecutiveSummary.pdf](http://www.verite.org/sites/default/files/images/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014_ExecutiveSummary.pdf)
35. <http://www.theguardian.com/global-development/2014/sep/17/modern-day-slavery-malaysia-electronics-industry>
36. <http://corporate.walmart.com/suppliers/minimum-requirements>
37. [http://www.cornellpress.cornell.edu/book/?GCOI=80140100107390&fa=author&person\\_ID=4578](http://www.cornellpress.cornell.edu/book/?GCOI=80140100107390&fa=author&person_ID=4578)

El presente informe ha sido producido con asistencia financiera de la Friedrich-Ebert-Foundation.



Editora responsable legal:  
**Sharan Burrow,**  
Secretaria General

CSI  
Bd du Roi Albert II, 5, Bte 1, 1210-Bruselas, Bélgica  
Tel : +32 2 224 0211 Fax : +32 2 201 5815  
Email : [press@ituc-csi.org](mailto:press@ituc-csi.org) Web : [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)