

# Red de Instrumentos Sindicales Globales

## Uniendo fuerzas por la Agenda 2030



Mecanismos sindicales globales internacionales:  
instrumentos de contribución a la Agenda 2030 y sus ODS

Un proyecto de:



Con la colaboración de:



Este informe ha sido elaborado en el marco del proyecto “Contribuir a la justicia social a través del fortalecimiento de la ciudadanía crítica y comprometida con los derechos humanos mediante la Agenda 2030 en Cataluña. Fase II”, que ha llevado a cabo la Fundación Pau y Solidaridad - CCOO de Cataluña.

**Edición:** Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya  
[www.agenda2030sindical.cat](http://www.agenda2030sindical.cat)  
[pauisolidaritat@ccoo.cat](mailto:pauisolidaritat@ccoo.cat)

**Con la colaboración de:** Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament de la Generalitat de Catalunya. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores y autoras, y no refleja necesariamente la opinión de la ACCD

**Autoría:** Instituto Paz y Solidaridad (Fundación Primero de Mayo) y Fundació Pau i Solidaritat - CCOO Catalunya

**Coordinación:** Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya

**Maquetación:** Pilixip

**Ilustración:** Andrea Gómez

**Revisión lingüística:** Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya

Un proyecto de:



Con la colaboración de:



# **Red de Instrumentos Sindicales Globales**

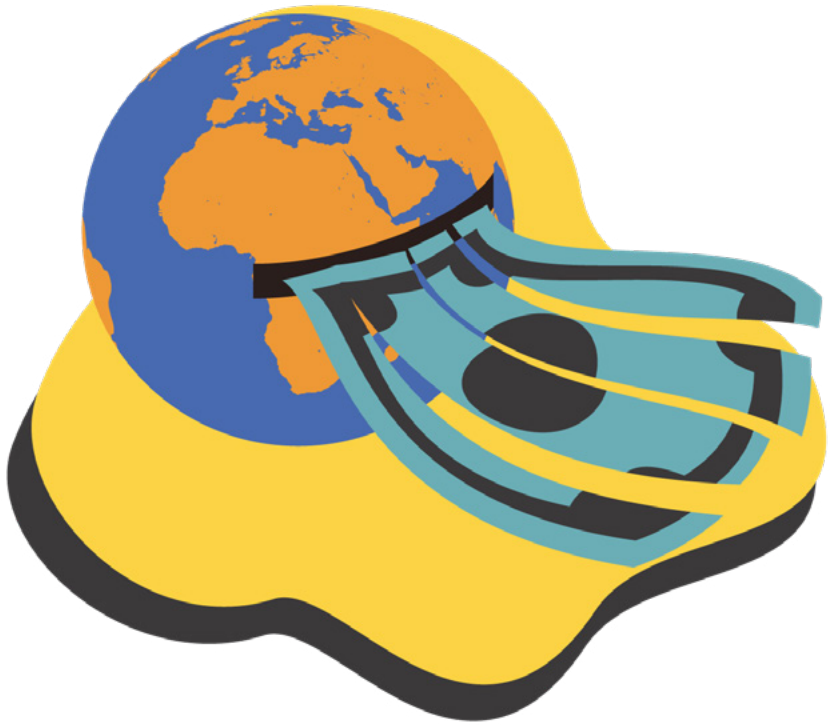
## **Uniendo fuerzas por la Agenda 2030**

Mecanismos sindicales globales internacionales:  
instrumentos de contribución a la Agenda 2030 y sus ODS

# Contenido

- 7**      **Introducción**
- 11**     **1. Diversidad de instrumentos sindicales internacionales**
- 19**     **1.1. El trabajo sindical sobre los ODS en el marco de la empresa**
- 22**     **2. Relevancia para lograr la Agenda 2030 y el desarrollo sostenible en aspectos económicos, sociales y ambientales**
- 27**     **3. Casos prácticos**
- 39**     **3.1. INDITEX**
- 52**     **3.2. MANGO**
- 55**     **3.3. ECI**
- 58**     **3.4. TENDAM**
- 62**     **4. Impacto de los mecanismos sindicales internacionales en la consecución de los ODS**
- 62**     **4.1. ODS 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo**
- 63**     **4.2. ODS 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades**
- 65**     **4.3. ODS 4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos**
- 66**     **4.4. ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**
- 67**     **4.5. ODS 8 Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos**

- 69** 4.6. ODS 9 Construir infraestructuras resistentes, promover una industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- 71** 4.7. ODS 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos
- 72** 4.8. ODS 16 Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas
- 75** 4.9. ODS 17 Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible
- 77** 5. Propuestas sindicales y elementos de incidencia
- 86** Bibliografía



# Introducción

El modelo neoliberal ha impulsado la globalización económica y ha comportado que las empresas pasen a ser *de facto* casi actores jurídicos en una comunidad internacional que avanza a una velocidad desigual. Por una parte, los Estados y algunas Organizaciones Internacionales se han dotado de instrumentos que constituyen el Derecho Internacional de Derechos Humanos, que reconoce y/o enumera los derechos humanos, precisa las obligaciones para su cumplimiento por parte de los Estados y establece los mecanismos para su protección, obligaciones y mecanismos que solo son de obligado cumplimiento para los Estados Partes. Por otra parte, las empresas transnacionales, en los últimos años, han iniciado un proceso de deslocalización competitiva. Para llevarlo a cabo el poder corporativo ha sacado provecho de la inexistencia de los instrumentos de derecho internacional vinculantes para las empresas y se ha provisto de un mecanismo hecho a medida a través de una nueva concepción de la *lex mercatoria* o el derecho corporativo de la impunidad en que las empresas se dotan de todos los instrumentos *ad hoc* para garantizar sus beneficios y que disponen de instrumentos propios de lobby para impulsar, en los diferentes países, las reformas legislativas y las políticas públicas necesarias para crear la estructura que asegure su operatividad.

En los últimos años, el modelo de deslocalización se ha focalizado, en términos de la OIT, en las cadenas de suministro. Estas han pasado a ser una de las formas más usadas para organizar las inversiones, la producción y el comercio. En términos de la OIT se definen como “toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores sirviéndose de distintos insumos y las diversas fases del desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios y que

incluye la inversión extranjera directa". Este modelo aglutina el 70 % del comercio internacional, según datos de la OCDE y la producción del 60 % de los bienes y servicios. Un modelo que, en términos de Garrido y Boix, ocupa, directa e indirectamente, al 50 % de la clase trabajadora mundial, es decir a 1.600 millones de personas, de las cuales, apenas 100 millones están ocupadas en las sedes y sus filiales y que los y las somete a una situación de extrema vulnerabilidad como son:

- no disposición de contrato laboral formal,
- jornadas laborales de entre 60 y 72 horas semanales, es decir, 3000 horas anuales. Una jornada laboral dos veces superior a la de muchos países del norte global,
- con presencia significativa de trabajo infantil. En 2020 la OIT publicó las estimaciones del trabajo infantil en las cadenas de suministro, donde se constataba que el trabajo infantil se concentraba, especialmente, en los eslabones más vulnerables de las cadenas de suministro como son la extracción de materias primas y el sector agrícola,
- con la preeminencia del trabajo forzoso, especialmente en la obtención de materias primas,
- la sobrerrepresentación de las mujeres, ya que en términos de la OIT, representan el 80 % de la mano de obra ocupada,
- con una elevada incidencia de la violencia antisindical. En términos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de su informe sobre el Índice Global de los Derechos de la CSI (IGD), en los últimos 10 años hemos asistido a la vulneración sistemática de las libertades de expresión y de los fundamentos de la democracia, especialmente, en relación al libre ejercicio de las libertades sindicales. Así, en 2023, en el 87 % de los países analizados se



había vulnerado el derecho a huelga, en el 79 % el derecho a la negociación colectiva y en el 73 % de los países se había impedido el registro de organizaciones sindicales.

Por todo ello, actualmente, disponemos de un DIDH que dispone de instrumentos de derecho internacional que, a partir de un acto voluntario de adhesión, obliga a los Estados Partes a cumplir con lo dispuesto en ellos pero no existen instrumentos de derecho internacional vinculantes y con capacidad sancionadora para asegurar que las empresas no vulneren los derechos humanos de la forma en que lo hacen actualmente.

En relación a ello, la OIT, en 2015 ya denunciaba que, la ausencia de un marco internacional para “regular los excesos de la globalización”, facilitaba la disposición de un entorno permisivo para las prácticas del poder corporativo destinadas a maximizar los beneficios en detrimento de los derechos humanos. Es por ello que, en este contexto, el movimiento sindical ha tenido la capacidad de desplegar mecanismos de respuesta para hacer frente a la impunidad corporativa, a través de la cooperación sindical y de la acción sindical internacional. En relación a esto último Isidor Boix estableció la definición de tres fases, desde el surgimiento de los mecanismos unilaterales del poder corporativo de “discutible exigibilidad jurídica” para intentar hacer frente a las reivindicaciones sociales para un trabajo digno en los países emergentes, a una segunda fase donde se establecen los primeros Acuerdos Marco Internacionales que, posteriormente, darán paso a los Acuerdos Marco Globales impulsados por el movimiento sindical que podrían llevarnos hacia un nuevo escenario en materia de control del poder corporativo a través de normas en el ámbito nacional e internacional con carácter vinculante.



# 1. Diversidad de instrumentos sindicales internacionales

Los mecanismos sindicales globales internacionales desempeñan un papel crucial en la promoción de la Agenda 2030 y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a nivel mundial. Algunos de los mecanismos sindicales más relevantes que contribuyen a esta agenda incluyen:

- 1. Comités de Empresa Europeos:** Estos comités, establecidos en empresas multinacionales con presencia en la Unión Europea, tienen como objetivo facilitar la información, la consulta y la participación de las personas trabajadoras en decisiones importantes que afecten a nivel europeo. Los comités de empresa europeos contribuyen también al ODS 8 al promover la participación de las personas trabajadoras en la gestión empresarial y al ODS 10 (Reducción de las desigualdades) al fomentar la igualdad de trato y oportunidades en el lugar de trabajo.

El pasado 2 de febrero de 2023 el Parlamento Europeo aprobó la revisión de la Directiva que regula los Comités de Empresa Europeos para garantizar que puedan ejercer de forma efectiva sus derechos. Esto se materializó el pasado 24 de enero de 2024 cuando el Parlamento Europeo presentó la nueva propuesta donde se indicaba las decisiones en las cuales los CEE tienen derecho a ser consultados, la obligación de la dirección a consultar a los CEE antes de tomar una decisión y la necesidad de disponer del financiamiento oportuno. *Desde el movimiento sindical europeo se apoya este enfoque que garantiza a los comités de empresa europeos derechos suficientes y exigibles y los medios necesarios para ejercerlos, como un brillante ejemplo de europeización de las relaciones laborales.*

- 2. Acuerdos Marco Europeos:** son instrumentos de negociación colectiva a nivel transnacional entre representantes de las personas trabajadoras y empresas multinacionales o grupos de empresas que operan en varios países de la Unión Europea (UE). Buscan establecer normas mínimas en áreas como las condiciones laborales, la igualdad de género, la formación y la consulta de los trabajadores. Pueden cubrir a todas las personas empleadas de una empresa en la UE o solo a una parte de ellos, y pueden aplicarse tanto a nivel de empresa como a nivel sectorial. Tienen como objetivo promover la cohesión social al garantizar un marco laboral común y establecer estándares mínimos para las personas trabajadoras en empresas multinacionales.
- 3. Comités de Empresa o Sindicales Globales:** Estos comités reúnen a representantes de las personas trabajadoras de diferentes países en empresas multinacionales para abordar cuestiones laborales globales, como la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo, y la responsabilidad social empresarial. Los comités de empresa globales contribuyen también a múltiples ODS, por ejemplo al ODS 8 al garantizar el respeto de los derechos laborales en todas las operaciones de la empresa y al ODS 16 (Paz, justicia e instituciones sólidas) al promover la transparencia y la rendición de cuentas en el sector privado.
- 4. Acuerdos Marco Internacionales:** Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) son acuerdos negociados entre una empresa multinacional y sindicatos internacionales o federaciones sindicales que establecen principios y estándares laborales aplicables en toda la cadena de suministro global de la empresa. Estos acuerdos buscan promover el respeto de los derechos laborales fundamentales, como la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como condiciones de trabajo seguras y justas. Los AMI

suelen incluir mecanismos para la implementación, supervisión y cumplimiento de estos estándares, así como disposiciones para la resolución de conflictos y la mejora continua de las condiciones laborales en la cadena de suministro. Aunque los AMI en sí mismos no son legalmente vinculantes, pueden tener implicaciones legales indirectas y contribuir a la creación de un marco legal y regulatorio que promueva los derechos laborales y la responsabilidad social de la empresa. Son herramientas importantes para garantizar la responsabilidad social corporativa y promover prácticas laborales justas y sostenibles en un entorno globalizado. Los acuerdos marco internacionales contribuyen a múltiples ODS, en particular al ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), al ODS 9 sobre industria, innovación e infraestructuras, y al ODS 12 (Producción y consumo responsables) al establecer estándares laborales y ambientales para las empresas.



Los Mecanismos Sindicales Globales, como los comités de empresa europeos, los comités sindicales globales y los acuerdos marco, europeos e internacionales, tienen una relevancia significativa por varias razones:

- **Representación Laboral Internacional:** Estos mecanismos proporcionan una plataforma para que las personas trabajadoras estén representadas a nivel internacional, permitiendo la comunicación y la coordinación entre sindicatos de diferentes países.
- **Defensa de los Derechos Laborales:** Ayudan a garantizar que los derechos laborales se respeten a nivel mundial, ya que estos mecanismos suelen involucrar negociaciones entre empleadores y sindicatos para establecer estándares laborales mínimos y condiciones de trabajo justas.
- **Coordinación en la Negociación Colectiva:** Facilitan la negociación colectiva a nivel global al proporcionar estructuras para que los sindicatos de diferentes países puedan colaborar en la búsqueda de mejores condiciones laborales y salariales.
- **Promoción de la Responsabilidad Corporativa:** A través de los acuerdos marco internacionales, se establecen compromisos entre empresas multinacionales y sindicatos para respetar los derechos laborales y los estándares sociales en sus operaciones globales.
- **Contribución a la Estabilidad Económica y Social:** Al garantizar condiciones laborales justas y promover el diálogo entre empleadores y personas trabajadoras a nivel global, estos mecanismos pueden contribuir a la estabilidad económica y social, lo que beneficia tanto a las empresas como a las personas trabajadoras y a la sociedad en su conjunto.

**Los Mecanismos Sindicales Globales desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales, la promoción del diálogo social y la construcción de un entorno laboral más justo y equitativo a nivel mundial.**



Este informe presta especial atención al mecanismo de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) por varias razones fundamentales:

- 1. Desconocimiento:** Aunque los AMI son herramientas poderosas para proteger los derechos de las personas trabajadoras, a menudo son desconocidos para el público en general. Al aumentar la conciencia sobre su existencia y su potencial, se puede mejorar su efectividad y asegurar su aplicación adecuada.
- 2. Protección de derechos:** Los AMI establecen estándares mínimos de trabajo que deben cumplir las empresas multinacionales en sus cadenas de suministro globales. Estos estándares incluyen derechos laborales básicos, condiciones de trabajo seguras y justas, y protección contra la discriminación y el trabajo infantil. Al prestar más atención a los AMI, se puede garantizar una mayor protección de los derechos de las personas trabajadoras en todo el mundo.
- 3. Poblaciones en situación de riesgo,** como las comunidades indígenas, afrodescendientes, población migrante, mujeres, jóvenes niños y niñas, pueden beneficiarse de la implementación de AMI. Estos acuerdos pueden ayudar a garantizar que estas poblaciones sean tratadas de manera justa y equitativa, y que se respeten sus derechos humanos fundamentales.





- 4. Cadenas de suministro:** Las empresas multinacionales a menudo operan a lo largo de cadenas de suministro globales complejas y extensas. Los AMI pueden ayudar a asegurar que las condiciones de trabajo sean justas y seguras en todas las etapas de estas cadenas de suministro, desde la producción hasta la distribución.
- 5. Creación de redes sindicales:** Los AMI pueden promover el diálogo social entre los representantes de las personas trabajadoras y las empresas multinacionales. Al colaborar en la negociación y aplicación de estos acuerdos, los sindicatos pueden fortalecer su poder de negociación y crear redes sindicales transnacionales que defiendan los intereses de las personas trabajadoras en todo el mundo.

**Prestar más atención a los AMI es crucial para proteger los derechos de las personas trabajadoras, abordar las injusticias en las cadenas de suministro globales y fortalecer el papel de los sindicatos en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras a nivel internacional.**





## **1.1. El trabajo sindical sobre los ODS en el marco de la empresa**

La repercusión y el impacto en el abordaje de la Agenda 2030 y la intensidad con la que el mundo empresarial está enarbolando la bandera de los ODS obliga a las organizaciones sindicales a velar para que realmente se responda de manera veraz a los compromisos que las empresas dicen asumir. Se trata de auditar, laboral y socialmente, si de verdad hay un compromiso firme, acompañado de objetivos y de indicadores de cumplimiento, y no solo una instrumentalización de los ODS como herramientas de marketing y mejora de la reputación corporativa.

Este hecho es particularmente importante en las grandes empresas, dado que la globalización ha llevado a la reducción del poder regulador y de control de los Estados a favor de los mercados y las grandes multinacionales. En este ámbito, la cuestión clave sobre la que actualmente las organizaciones sindicales están desplegando esfuerzos es la cooperación sindical y la acción sindical internacional que, a través del sindicalismo global, ha desplegado mecanismos transfronterizos para garantizar la defensa de los derechos humanos laborales de la clase trabajadora ocupada a lo largo de las cadenas de valor globales.

En un marco de negociaciones en el ámbito internacional para conseguir el Tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre empresas transnacionales, CCOO Cataluña centra sus esfuerzos en conseguir una legislación vinculante que garantice la diligencia obligatoria debida en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable en el ámbito europeo y local.

En concreto, los Acuerdos Marco Internacionales (AMI), negociados a nivel global por sindicatos y empresas multinacionales, son unas

herramientas de diálogo social muy valiosas que sirven para proteger los intereses y derechos de las personas trabajadoras a través de todas las operaciones de una empresa multinacional en toda su cadena de valor.

A través de los AMI se puede contribuir al cumplimiento de muchos de los ODS, de marcado carácter transnacional, en un contexto en el que la fragmentación y la segmentación del modelo de negocio de muchas empresas dan como resultado que de sus decisiones dependan las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras repartidos a lo largo de la cadena de valor. A esto hay que sumar el impacto correspondiente a las comunidades locales donde residen.

Actualmente, existen AMI con las siguientes corporaciones mundiales: Aker, AngloGold, BMW, Bosch, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Enel, ENI, Evonik, Freudenberg, Gamesa, GDF, Suez, GEA, H&M, Indesit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann+Hummel, Mizuno, Norske Skog, Petrobrás, Prim., PSA Peugeot, Citroën, Renault, Rheinmetall, Röchling, Siemens, SCA, SKF, Solvay, Statoil, Total, Thyssen Krupp, Umicore, Vallourec, Volkswagen y ZF. La mayor parte de ellos pueden ser consultados en la página web de Industriall<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <https://www.industriall-union.org/es/acuerdos-marco-globales-amg>

**Estos mecanismos sindicales globales internacionales desempeñan un papel fundamental en la promoción de un trabajo digno, justo y sostenible a nivel mundial, contribuyendo al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la construcción de sociedades más inclusivas y equitativas para todos.**



## 2. Relevancia para lograr la Agenda 2030 y el desarrollo sostenible en aspectos económicos, sociales y ambientales

Este apartado se concentra en los Acuerdo Marco Internacionales (AMI) y su aplicabilidad concreta para contribuir a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular:



Si bien los AMI no abordan directamente la eliminación de la pobreza, al establecer salarios justos y promover condiciones laborales dignas, contribuyen a mejorar la situación económica de las personas trabajadoras y sus familias, lo que tiene un impacto indirecto en la reducción de la pobreza, a través de la dignificación de sus condiciones de trabajo.



Los AMI pueden influir en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras al establecer prácticas laborales seguras, promover condiciones de trabajo saludables y garantizar el acceso a servicios de salud. Además, si los acuerdos se centran en la industria de la salud, pueden impulsar prácticas que mejoren directamente la atención y los servicios de salud.

#### 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Aunque los AMI no se centran directamente en la educación, pueden tener un efecto indirecto al garantizar condiciones laborales justas y la promoción de oportunidades de aprendizaje y formación para las personas trabajadoras. Esto puede respaldar la mejora de la calidad de la educación al proporcionar a las personas empleadas el acceso a programas de capacitación y desarrollo.

#### 5 IGUALDAD DE GÉNERO



Los AMI abordan el tema de la igualdad de género dentro de las empresas, con medidas para eliminar la discriminación y la brecha salarial de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y acceso a puestos de liderazgo para las mujeres, y combatir el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Estos acuerdos contribuyen a empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y a fomentar la igualdad de género en el mundo laboral.

#### 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Los AMI establecen estándares laborales y fomentan la justicia y la dignidad en el trabajo. Promueven la no discriminación en el empleo, salarios justos, condiciones de trabajo seguras y saludables, y el respeto por los derechos sindicales. Estos acuerdos contribuyen a la creación de empleo decente y sostenible, al crecimiento económico inclusivo y a la protección de los derechos laborales y humanos.

**9** INDUSTRIA,  
INNOVACIÓN E  
INFRAESTRUCTURA



Al fomentar la transparencia y la colaboración entre empresas, sindicatos y proveedores, los AMI pueden impulsar la innovación en prácticas empresariales más sostenibles y la mejora de la infraestructura laboral. Los AMI pueden ser una herramienta efectiva para promover la industrialización sostenible y la construcción de infraestructuras que contribuyan al desarrollo económico y social equitativo.

**10** REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES



Los AMI pueden contribuir a reducir las desigualdades al promover la igualdad de trato y oportunidades en el lugar de trabajo. Establecen estándares laborales y derechos fundamentales que protegen a las personas trabajadoras de la discriminación y la explotación, lo que ayuda a reducir las desigualdades económicas y sociales.

**12** PRODUCCIÓN  
Y CONSUMO  
RESPONSABLES



Los AMI promueven prácticas de producción y consumo responsables en las empresas multinacionales. Establecen estándares ambientales, sociales y laborales para la cadena de suministro global, fomentando la sostenibilidad y la minimización del impacto ambiental. Estos acuerdos impulsan la adopción de prácticas de producción sostenibles, el uso eficiente de los recursos y la reducción de los desechos.



## 13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Los AMI pueden abordar indirectamente el ODS 13 al promover prácticas de producción y consumo responsables, que incluyen medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, evitar la deforestación y promover la sostenibilidad ambiental en la cadena de suministro.

## 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Los AMI contribuyen al ODS 16 al promover la transparencia, la rendición de cuentas y la responsabilidad social corporativa. Estos acuerdos establecen mecanismos para abordar conflictos laborales de manera pacífica y promover el diálogo social. Además, garantizan el respeto de los derechos laborales y humanos, fortaleciendo las instituciones y la gobernanza a nivel global.

## 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Los AMI pueden contribuir significativamente a la consecución de este objetivo al promover la colaboración entre diferentes actores, incluyendo empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y gobiernos, en la búsqueda de soluciones conjuntas para desafíos globales. Los AMI facilitan la creación de alianzas estratégicas entre empresas y sindicatos para mejorar las condiciones laborales y promover prácticas empresariales más responsables en toda la cadena de suministro. Además, al establecer mecanismos de diálogo y resolución de conflictos, los AMI fomentan la construcción de relaciones de confianza entre los diferentes actores, lo que es fundamental para la colaboración efectiva en la consecución de los ODS.

Si bien los AMI no son una solución integral para abordar directamente todos los ODS mencionados, su implementación y promoción pueden contribuir indirectamente al logro de estos objetivos a través de la mejora de las condiciones laborales, la promoción de la igualdad de oportunidades y la adopción de prácticas más sostenibles.

**Los AMI tienen una aplicabilidad concreta para contribuir a múltiples ODS, al establecer estándares laborales, promover la igualdad de género, fomentar la producción y el consumo responsables, y fortalecer la paz, la justicia y las instituciones sólidas a nivel mundial. Estos acuerdos desempeñan un papel fundamental en la promoción de un desarrollo sostenible e inclusivo en todo el mundo.**



### 3. Casos prácticos

Analizar el **sector de la moda** en el contexto de los mecanismos sindicales globales es fundamental por varias razones:

1. Avances en el trabajo sindical: El sector de la moda ha sido uno de los que ha experimentado mayores avances en el trabajo sindical con las empresas. Esto se debe a la creciente conciencia pública sobre las condiciones laborales en la industria y a la presión ejercida por sindicatos para mejorarlas.
2. Presencia de importantes empresas españolas: El sector de la moda cuenta con varias empresas de cabecera española que son líderes a nivel mundial. Esto significa que las acciones y políticas implementadas por estas empresas pueden tener un impacto significativo en la industria y pueden servir como modelos a seguir para otras compañías.
3. Amplias cadenas de suministro: La moda es conocida por tener cadenas de suministro extensas y complejas que se extienden por todo el mundo. Estas cadenas de suministro pueden involucrar a numerosos países y proveedores, lo que aumenta el riesgo de vulneraciones de derechos laborales y sindicales.
4. Graves vulneraciones de derechos humanos: El sector de la moda está plagado de graves vulneraciones de derechos humanos, especialmente en lo que respecta a los derechos laborales y sindicales. Los informes han documentado condiciones de trabajo precarias, salarios bajos, horas excesivas, falta de seguridad laboral y limitaciones en la libertad de asociación y negociación colectiva.

5. **Desigualdades de género:** El sector de la moda también está marcado por grandes desigualdades de género, con una alta proporción de trabajadores y trabajadoras en condiciones precarias y con poca representación en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Según datos del 2019, el 80 % de la fuerza de trabajo ocupada en el sector del textil eran mujeres.
6. **Impacto medioambiental:** La industria de la moda también tiene un importante impacto medioambiental debido a la explotación intensiva de recursos naturales, el uso de químicos y tintes en la fabricación de prendas, y el desperdicio generado por la rápida rotación de las colecciones. Los mecanismos sindicales globales pueden desempeñar un papel en la promoción de prácticas más sostenibles y en la reducción del impacto ambiental de la industria.



7. Cambio de paradigma: El sector de la moda está experimentando un cambio de paradigma hacia una mayor transparencia y responsabilidad social y ambiental. Los mecanismos sindicales globales pueden contribuir a este cambio actuando como catalizadores para impulsar prácticas laborales más justas y sostenibles en toda la cadena de suministro.
8. Interconexión con otros sectores: La moda está estrechamente interconectada con otros sectores, como la agricultura (por ejemplo, algodón), la manufactura, el transporte y el comercio minorista. Mejorar las condiciones laborales en la industria de la moda puede tener efectos positivos en toda la economía global y en otros sectores donde se encuentran personas trabajadoras en situaciones precarias.
9. Innovación y tecnología: La industria de la moda está experimentando una rápida innovación y adopción de tecnología en áreas como la fabricación de prendas, la gestión de la cadena de suministro y la venta al por menor. Los mecanismos sindicales globales pueden ayudar a garantizar que estas innovaciones se utilicen de manera ética y que beneficien a todas las personas trabajadoras en la cadena de suministro.

**Abordar los desafíos laborales y medioambientales en la industria de la moda a través de los mecanismos sindicales globales puede tener efectos positivos tanto dentro como fuera del sector, impacto significativo en la mejora de las condiciones laborales y en la promoción de la justicia social en todo el mundo.**



## Otros instrumentos



### **A. Foro Social de Industria de la Moda**

El Foro Social de la Industria de la Moda en España es una plataforma pionera impulsada por diversos actores clave del sector textil y de la moda en el país, en particular por organizaciones sindicales. Surgió como respuesta a la necesidad de abordar los desafíos sociales, económicos y ambientales que enfrenta esta industria en la actualidad. Desde su creación, el foro se ha convertido en un espacio de encuentro, debate y colaboración para impulsar un cambio positivo en la industria de la moda española.

Este foro es promovido por una coalición de organizaciones representativas del sector, que incluyen a organizaciones sindicales, empresas de moda, instituciones académicas, ONGs y entidades gubernamentales. Esta diversidad de participantes refleja el enfoque inclusivo y colaborativo del foro para abordar los desafíos de la industria de la moda en España y trabajar hacia un futuro más sostenible.

El Foro Social de la Industria de la Moda en España se fundó en 2018, promovido por las organizaciones sindicales, y desde entonces ha venido organizando reuniones periódicas para abordar temas

relevantes para el sector. Estas reuniones suelen incluir paneles de discusión, conferencias, talleres y actividades de networking, donde participan sindicalistas, personas expertas, empresariado, representantes de la academia y otros actores interesados en mejorar la industria textil y de la moda en España.

Entre los objetivos del foro se encuentra la promoción de prácticas comerciales justas y éticas, la reducción del impacto ambiental de la industria de la moda, la promoción de la transparencia en la cadena de suministro y el fomento de la innovación y el diseño sostenible.



## **B. Accord**

El “ACCORD” es el Acuerdo sobre Seguridad en la Industria de la Confección y de los Productos Textiles de Bangladesh. El Acuerdo Internacional, ideado por sindicatos mundiales junto con marcas internacionales de la confección tras la tragedia industrial de Rana Plaza en 2013, ha sido decisivo para hacer más segura la industria textil y de la confección de Bangladesh. Nueve años y miles de inspecciones de fábricas después, se han reparado cerca de 200.000 trampas potencialmente mortales en 1.600 fábricas.

El 24 de abril de 2013, el edificio Rana Plaza, que albergaba varias fábricas textiles, se derrumbó en Savar, una ciudad cercana a Dacca, la capital de Bangladesh. Este desastre provocó la muerte de más de 1.100 personas y dejó a miles de personas heridas. Fue uno de los peores accidentes industriales en la historia de la industria de la confección.



En respuesta a esta tragedia y para mejorar las condiciones de seguridad en la industria textil de Bangladesh, el **Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**<sup>2</sup> (Acuerdo sobre Seguridad contra Incendios y Seguridad de Edificios en Bangladesh) fue creado. Fue firmado en mayo de 2013 por sindicatos de personas trabajadoras y empresas multinacionales del sector textil y de la moda. UNI Global Union e IndustriALL Global Union, fueron dos impulsores clave del histórico Acuerdo de Bangladesh. Recientemente han anunciado la ampliación a Pakistán de este acuerdo.

El Accord establece una serie de compromisos para mejorar la seguridad en las fábricas de confección de Bangladesh, incluyendo inspecciones independientes de seguridad, la implementación de remedios para abordar los riesgos identificados y la capacitación de personas trabajadoras y gerencias en materia de seguridad laboral. Además, el Accord brinda a las personas trabajadoras una voz en las decisiones relacionadas con la seguridad en sus lugares de trabajo.

Este acuerdo ha sido crucial en la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad en la industria textil de Bangladesh, aunque aún queda mucho por hacer para garantizar que todas las fábricas cumplan con los estándares internacionales de seguridad y bienestar laboral.

---

**2** <https://internationalaccord.org/>

**En este informe se analizan los casos de los acuerdos marco internacionales de empresas como INDITEX, MANGO, TENDAM y El Corte Inglés debido a su relevancia en la industria de la moda, su experiencia en acuerdos marco, su visibilidad pública, su potencial de liderazgo y su trayectoria en materia de responsabilidad social corporativa. Estos casos pueden proporcionar información valiosa para comprender y mejorar los mecanismos de protección de derechos laborales y medioambientales en la industria de la moda.**

A continuación, se presenta una tabla resumen con la información más relevante en las empresas INDITEX, MANGO, TENDAM y El Corte Inglés (ECI):

| Empresa | Marcas que comprende   | Tamaño de la plantilla | Personal en departamento de sostenibilidad | Volumen de negocio           | Representación sindical CCOO (España) | Comité de Empresa Europeo | Comité sindical global | Nivel de listado de proveedores público | Partes firmantes del AMI        | Antigüedad del AMI |
|---------|--|------------------------|--|------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|------------------------|---|---------------------------------|--------------------|
| INDITEX | Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho y Zara Home | 161.300 (2023)         | 150 personas                               | 28,3 mil millones EUR (2020) | Sección Sindical Intercentros de CCOO | Sí                        | Sí                     | Tercer nivel                            | Empresa, INDUSTRIALL, CCOO, UGT | 2012               |
| MANGO   |  | 14.000 (2023)          | 20 personas                                | 2,7 mil millones             | Sección Sindical de CCOO              | No                        | No                     | Tercer nivel                            | Empresa, CCOO                   | 2018               |
| TENDAM  | Cortefiel, Springfield, Fyfty, Womens Secret                             | 9.500 (2023)           | no especificado                            | 1,1 mil millones EUR (2020)  | No hay                                | No                        | No                     | Segundo nivel                           | Empresa, CCOO, UGT              | 2021               |
| ECI     |  | 81.000 (2023)          | no especificado                            | 3,9 mil millones EUR (2020)  | Sección sindical CCOO                 | Sí                        | No                     | Entre primer y segundo nivel            | Empresa, CCOO, UGT              | 2022               |



En estos casos, las partes que firman los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) son variadas:

- En el caso de INDITEX, el AMI se suscribe entre la empresa e INDUSTRIALL, y también participan como firmantes los dos sindicatos mayoritarios en España, CCOO y UGT.
- Los AMI de TENDAM y ECI son firmados por la empresa junto con los dos sindicatos mayoritarios, CCOO y UGT.
- Por otro lado, el AMI de MANGO ha sido firmado entre la empresa y CCOO.

Otro elemento en el que difieren los AMI es en la presencia del **Comité Sindical Global**, que sólo está reconocido en el de INDITEX. El resto de AMI's, MANGO, TENDAM y ECI contienen las mismas previsiones que el AMI de INDITEX, excepto el Comité Sindical Global, dado que el volumen y extensión de las cadenas de valor no son tan extensas como la de INDITEX.

El papel de los **Comités de Empresa Europeos** en cada AMI es diverso. Un caso paradigmático es INDITEX, puesto que el AMI nació antes que su Comité de Empresa Europeo. El CEE está muy direccionado a personas trabajadoras de la propia empresa en tiendas, centros logísticos y las fábricas propias en España. En este comité CCOO tiene presencia a través de su Federación de Servicios, en representación de las personas trabajadoras en las tiendas, y a través de su Federación de Industria en los centros logísticos, y las fábricas que quedan en España. En cambio el Comité Global es el único en el mundo que tiene 7 representantes sindicales (de los 9 que hay) de la cadena de suministro, es decir, de sindicatos que no están dentro de la propia empresa.

En el caso de las demás marcas, a excepción de ECI, no existe ni Comité de Empresa ni Comité de Empresa Europeo. En el caso de ECI, el Comité de Empresa incluye a sindicatos como FASGA, FETICO, CCOO y UGT. MANGO y TENDAM no tienen Comité de Empresa, ni estatal ni europeo debido a la ausencia de producción en España. Aunque hubo representación sindical en el pasado, esta se perdió cuando cerraron las fábricas en España. A pesar de la presencia sindical en algunas tiendas específicas, no hay un Comité de Empresa establecido. Esta situación es inusual ya que, aunque los sindicatos tienen una influencia significativa en los proveedores de estas marcas, no tienen representación en las tiendas. La coordinación de un proyecto sindical conjunto en estas empresas es un desafío futuro a abordar.



INDITEX es la única en contar con una Sección Sindical interempresas de CCOO en España, que engloba a centros de producción, logística o distribución y oficinas centrales, pero no a las tiendas. Actualmente, se está impulsando la representación sindical del personal en las tiendas, cuyas condiciones laborales eran más precarias en comparación con las del personal en los centros de producción, distribución y oficinas centrales.

Los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) analizados están respaldados por un Protocolo de Implementación, vinculado a un Plan de Trabajo que establece una secuencia de etapas. Actualmente, las tres empresas se encuentran en la fase inicial de este proceso. MANGO incluso ha avanzado al segundo nivel del protocolo, donde se está llevando a cabo un diálogo social y se están celebrando reuniones entre la representación sindical y los proveedores. Se espera que TENDAM y ECI pronto sigan el ejemplo y fomenten el diálogo social entre sus proveedores y el sindicato de la empresa madre. Una vez que este sistema esté establecido, se procederá a implementar mecanismos adicionales, como comités globales. En este sentido, INDITEX está liderando el camino y marcando el ritmo del progreso.

En ningún caso la aplicación de ninguno de los AMI ha derivado en conflicto entre las estructuras de representación local/ nacional, y sindicatos/empleados, ni dentro de la gestión de la empresa.

### 3.1. INDITEX

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <b>Sede Principal</b>              | Arteixo, España   |
| <b>Marcas Propias</b>              | 8 marcas  |
| <b>Empleados Directos</b>          | 165,000 personas  |
| <b>Tiendas</b>                     | 6,477 tiendas en 144 mercados   |
| <b>Producción Anual</b>            | 1,600 millones de prendas   |
| <b>Fábricas y Producción</b>       | 7,262 fábricas en 51 países   |
| <b>Cadena de Suministro</b>        | 9 clusters globales (MENA, América, Europa, Turquía y Europa Oriental, Asia: Vietnam-Indonesia, Camboya-Myanmar, Bangladesh-Pakistán, Sri Lanka-India, China) |
| <b>Sostenibilidad</b>              | Departamento de Sostenibilidad con 300 empleados  |
| <b>Comités de Empresa</b>          | 13 centros logísticos con 8,000 empleados, más de 100 delegados de CCOO, presencia en el Comité de Empresa Europeo (CEE)                                      |
| <b>Sindicatos</b>                  | CCOO, UGT   |
| <b>Acuerdo Marco Internacional</b> | Empresa, INDUSTRIALL, CCOO, UGT. Comité Sindical Global presente.   |
| <b>Elementos Diferenciadores</b>   | Departamento de Sostenibilidad ha crecido de menos de 10 a 300 empleados. El AMI es supervisado por este departamento. Sección Sindical Intercentros de CCOO  |

#### Caracterización de la empresa

INDITEX tiene su sede principal en Arteixo y engloba 8 marcas. A nivel global, cuenta con 165,000 personas empleadas directas distribuidas en 6,477 tiendas ubicadas en 144 mercados. En España, además de las personas empleadas en los centros logísticos y las oficinas centrales, posee 8 fábricas. El número de empleos indirectos o en la

cadena global de suministro asciende a 3.1 millones, distribuidos en 7,262 fábricas en 51 países para el año 2023.

La cadena de suministro se organiza en 9 agrupaciones o clusters ubicados en distintas partes del mundo, como el Cluster MENA (norte de África), Cluster de América, Cluster de Europa, Cluster de Turquía y Europa Oriental, y 4 grandes agrupaciones en Asia: Vietnam-Indonesia, Camboya-Myanmar, Bangladesh-Pakistán y Sri Lanka-India, con China como punto final. La empresa vende aproximadamente 1,600 millones de prendas al año.

El departamento encargado de Sostenibilidad, responsable de dar seguimiento al Acuerdo Marco Internacional (AMI), ha adquirido mayor relevancia y peso en la empresa con el tiempo. Inicialmente formado por un equipo reducido de menos de una decena de personas, actualmente cuenta con aproximadamente 300 personas empleadas en el caso de INDITEX. La dotación de personal en estos departamentos es crucial para cumplir efectivamente con los compromisos del AMI.

Antes de contratar a cualquier proveedor, un equipo realiza una verificación in situ para asegurar que el proveedor pueda cumplir con el pedido del contrato en su propia fábrica. Ingenieros de desarrollo, logística, trazabilidad, entre otros, son desplegados para llevar a cabo estas evaluaciones.

La Sección Sindical Intercentros de CCOO en INDITEX desempeña un papel crucial en la representación de las personas trabajadoras en los 13 centros logísticos de la empresa, que emplean a aproximadamente 8,000 personas. Con más de 100 delegados y delegadas de CCOO, este sindicato es el único con una organización a nivel estatal. Sin embargo, a pesar de la presencia de un representante de CCOO en la Presidencia del Comité de Empresa Europeo (CEE) de INDITEX, la composición mayoritaria del CEE se inclina hacia el personal de las



tiendas. Esto refleja una dinámica peculiar en la que las personas trabajadoras de las tiendas tienen una representación más fuerte en comparación con los centros logísticos, a pesar de que estos últimos son esenciales para la cadena de suministro de la empresa.

En el ámbito de la sostenibilidad, la colaboración entre la empresa y los sindicatos ha enfrentado desafíos significativos. Aunque se han establecido Comités de Medio Ambiente en los centros de trabajo, la falta de apoyo claro por parte de la empresa ha obstaculizado su efectividad. Esta falta de compromiso se ha manifestado en la falta de comunicación efectiva y la ausencia de una voluntad clara de respaldar las iniciativas de sostenibilidad por parte de la dirección de la empresa. A pesar de estos obstáculos, se ha realizado un esfuerzo conjunto desde 2016, cuando la Federación de Industria de CCOO inició una colaboración con INDITEX para abordar las preocupaciones ambientales en los centros logísticos. Aunque se ha avanzado en la formación de grupos de trabajo en sostenibilidad y la creación de Comités de Medio Ambiente, la implementación de estas iniciativas ha enfrentado demoras debido a la complejidad y las diferencias entre los diversos centros logísticos.

Además, aunque se han elaborado tres memorias no financieras desde 2021 por parte de la representación sindical, la falta de diálogo formal entre la representación de las personas trabajadoras y la empresa en asuntos de sostenibilidad sigue siendo una preocupación importante. La ausencia de un espacio de discusión dedicado a ello ha dificultado la colaboración efectiva y la identificación de soluciones para mejorar las prácticas sostenibles en la empresa.

En cuanto a las condiciones laborales en los centros logísticos, persisten diferencias significativas que no se han abordado de manera integral. La falta de un acuerdo marco a nivel estatal ha sido un punto de tensión, ya que los centros logísticos operan bajo diferentes

condiciones que no han sido unificadas. Esto ha llevado a movilizaciones y tensiones laborales, especialmente entre la representación sindical y la dirección de la empresa. La iniciativa de la patronal del comercio ARTE, impulsada por empresas del sector de la moda como INDITEX, Mango y PRIMARK, tiene como objetivo negociar un convenio de comercio estatal para el personal en tiendas, no en centros logísticos. Esta iniciativa busca unificar los convenios provinciales que rigen las condiciones laborales en las tiendas, estableciendo un marco común a nivel nacional. Esto implica que las tiendas dejen de regirse por los convenios provinciales y pasen a adherirse al convenio estatal, lo que podría tener un impacto significativo en las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras en el sector del comercio de moda. Sin embargo, esta propuesta ha generado controversia entre la representación sindical, ya que se percibe como un intento de división y debilitamiento de la misma, especialmente en un contexto en el que se están realizando esfuerzos para promover la equidad laboral entre el personal de los centros logísticos.

Desde la perspectiva sindical, es crucial establecer plazos y un marco claro para alcanzar un acuerdo unificado que garantice condiciones equitativas en todos los centros logísticos. Se aboga por una mayor apertura al diálogo por parte de la empresa y la creación de un espacio de discusión formal para abordar las preocupaciones relacionadas con la sostenibilidad y las condiciones laborales. En ausencia de un progreso significativo a través del diálogo, se están considerando otras formas de acción para impulsar el cambio y garantizar la equidad en todos los centros logísticos de la empresa.

### **Histórico del Acuerdo**

En 2001, INDITEX introduce unilateralmente su Código de Conducta. Desde 2002, la Federación de Industria de CCOO, entonces FITEQA,

inicia la acción sindical para obtener información sobre la cadena de suministro y las condiciones laborales. Entre 2007 y 2012, se construye un Acuerdo Marco para garantizar el trabajo decente en las fábricas, con énfasis en la libertad de asociación y negociación colectiva. En 2012 se firma un Protocolo que permite acceso a sindicatos locales y conocimiento de toda la cadena de suministro. En 2014, con la creación de INDUSTRIALL GLOBAL UNION, se renueva el Acuerdo, incorporando un Coordinador General. En 2016, se firma un Protocolo de Expertos Sindicales para países donde la colaboración con los sindicatos locales es difícil. En 2019, se renueva el Acuerdo, introduciendo un Comité Sindical Global único que incluye representantes de fábricas directas e integrantes de sindicatos locales de la cadena de suministro. Tras un intenso proceso de reflexión y evaluación del AMI y sus mecanismos, en 2024 se publicará un nuevo Acuerdo Marco Global de INDITEX, que integrará mejoras como un currículum formativo y un significativo, incremento del presupuesto, que será, distribuido por agrupación, y destinado a financiar actividades sindicales en cada país, ya sea en formación o visitas a fábricas. En todo caso todo ello contará con la participación de los sindicatos locales.

## Implementación

El Comité Sindical Global incluye a nueve sindicatos representativos de todo el mundo, decididos de manera consensuada en cada región. INDITEX financia el Acuerdo Marco Internacional (AMI) con €100,000 anuales, con distribución proporcional según el número de las personas trabajadoras en cada región o cluster. El Plan de Trabajo anual se acuerda en reuniones entre los sindicatos y el Coordinador General, con seguimiento regular en reuniones anuales y trimestrales.

INDUSTRIALL GLOBAL UNION elige a los “Expertos sindicales”, como un exprofesor de Derecho Laboral en Turquía, donde INDITEX tiene 1,571

fábricas y 335,000 personas trabajadoras, y otro en Bangladesh, donde hay 580 fábricas y casi 1.3 millones de personas trabajadoras. Para otras regiones, existen redes sindicales coordinadas por sindicatos locales, como en Vietnam y MENA (con presencia en Marruecos y Túnez). Estas redes están coordinadas por representantes locales, quienes también participan en el Comité Sindical Global de INDITEX.

El AMI de INDITEX incluye un sistema de seguimiento que abarca identificación, monitoreo y fortalecimiento del diálogo social y capacidad sindical en la cadena de suministro. Los protocolos regulan funciones, tareas y visitas a fábricas en cualquier parte del mundo, destacándose por su transparencia y acceso sin precedentes, considerado un aspecto valorado del acuerdo.

Existe un mecanismo de resolución de conflictos integrado con el canal de denuncias. Sin embargo no hay un proceso establecido, por lo que el siguiente paso es elaborar un protocolo sobre el Mecanismo de resolución de conflictos. El mecanismo incluye la participación de las personas trabajadoras y de los sindicatos. Donde no hay sindicatos, principal problema, aparecen las ONG o no se tiene conocimiento. El canal de denuncias que tiene habilitado el AMI de INDITEX llega directamente al Coordinador del AMI. Un 60 % de su trabajo se dedica a ello, que corresponde con unas 200 denuncias en los 2 últimos años.

Hay sistemas establecidos en INDUSTRIALL a través del ACCORD para estas denuncias, en los últimos dos años han tenido casi 200 reclamaciones. Hay sistemas de reclamaciones que van más avanzados. Pero el principal canal de reclamaciones actualmente son los sindicatos en los países. Las reclamaciones llegan en distintos idiomas según el país, y dialectos.

## Funcionamiento del sistema

INDITEX proporciona información semestralmente al Coordinador del Acuerdo Marco Internacional (AMI) sobre su cadena de suministro, quien la distribuye a sindicatos, INDUSTRIALL y oficinas regionales para identificar la empresa matriz de cada fábrica. En caso de reclamaciones, el sindicato local actúa según un procedimiento establecido, contactando a INDITEX y al Coordinador. Si no hay acuerdo, intervienen personas expertas, quienes elaboran un Plan de Acción Correctiva.

Toda la información se compila por el Coordinador, incluyendo detalles sobre fecha, país, empresa, sindicatos, asunto y resolución. Se realizan informes detallados por cada reclamación, documentando la investigación y proponiendo soluciones mediante un Plan de Acción Correctiva y de Remediación (CAP). Los AMI cuentan con protocolos de mediación o arbitraje a través de la OIT si no hay acuerdo.

Se proporcionan formaciones al inicio de la implementación del AMI, especialmente en países nuevos, para familiarizar a los sindicatos y expertos con los procedimientos. El protocolo incluye actividades formativas, aunque la distribución de recursos es desafiante debido a las diversas necesidades en cada país. La gestión presupuestaria varía entre los AMI, con INDITEX siendo el más avanzado seguido por MANGO, TENDAM y El Corte Inglés

### *Marco: normas y convenciones internacionales del trabajo*

Se reconoce el papel central de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva tal como se establece en los Convenios 87,98 y 135 y Recomendación 143 de OIT como esenciales para desarrollar el cumplimiento sostenible a largo plazo en las fábricas que suministran a las empresas matrices. Los Convenios 87 y 98 de la OIT garantizan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, protegiendo a las personas trabajadoras contra la interferencia y la discriminación por parte de empleadores. Por otro lado, el Convenio 135 contiene las provisiones relativas a la protección y facilidades que deben otorgarse a las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa. La Recomendación 143 establece el derecho de las personas trabajadoras a participar en la determinación de las condiciones de trabajo y en la gestión de las empresas a través de representantes elegidos libremente.

Se acuerda la colaboración entre las partes firmantes de los acuerdos para garantizar una aplicación más efectiva de las Normas Internacionales del Trabajo, incluidos los Convenios 29,87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159, 182 y 190 OIT<sup>3</sup>, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Guía de Debida Diligencia de la OCDE

---

**3** La inclusión del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Acuerdo Marco Internacional (AMI) de INDITEX en 2012 fue una medida notablemente adelantada a su tiempo y significativa en varios aspectos. El Convenio 190 de la OIT aborda la eliminación de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, clave para lograr entornos laborales seguros y respetuosos. Además, la incorporación de este convenio en el AMI se produjo incluso antes de que España ratificara formalmente este convenio en 2021. Esta acción pionera sentó un precedente importante para otras empresas y sectores, al destacar la importancia de anticiparse y adaptarse a los estándares laborales emergentes para garantizar entornos laborales justos y seguros en todo el mundo.

para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de Vestuario y Calzado, la Declaración Tripartita de Principios de la OIT con respecto a las empresas multinacionales, los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Esto supone un gran avance en tanto que se aplican normas de derecho internacional público aún sin haber sido ratificadas por parte de los Estados donde se encuentran las fábricas que forman parte de la cadena de suministro.

La empresa matriz se compromete a aplicar las NIT a todas las personas trabajadoras en toda su cadena de suministro, independientemente de si son personas empleadas directas de las matrices o de las empresas fabricantes y sus proveedoras.

Los términos de los acuerdos se aplican a toda la cadena de suministro, incluidos los lugares de trabajo no representados por los sindicatos afiliados a INDUSTRIALL. Las Partes se comprometen a informar a los demás sindicatos en esos lugares de trabajo respecto de los términos y condiciones acordados.

Las partes acuerdan una estructura concreta para la implementación del acuerdo. A nivel mundial, un **Comité Sindical Global**, cuya composición se acuerda como sigue:

- número acordado de representantes de organizaciones afiliadas a INDUSTRIALL en representación de las personas trabajadoras de las empresas fabricantes en los clústers;
- representantes de los sindicatos españoles que representan a las personas trabajadoras de las empresas matrices.

Este Comité se reúne una vez al año para revisar la implementación del Acuerdo. INDUSTRIALL es invitado a las reuniones del Comité. La empresa matriz también designa una representación para acudir al Comité a solicitud de sus miembros, siempre que se entienda necesario por parte de la Coordinación del Acuerdo.

El Comité elige a una **Coordinación** con el objetivo de ser el enlace con la empresa matriz. Dicha Coordinación está compuesta por 4 personas (dos en representación de los sindicatos españoles mencionados en el Acuerdo de INDITEX, y dos en representación de los sindicatos afiliados a INDUSTRIALL presentes en los clústers de inditex), de entre esas personas una actuará como Coordinadora General, previo acuerdo con la empresa matriz.

Las funciones de esta Coordinación son: encontrar la resolución de aquellos temas que no pudieran ser resueltos localmente, que la Coordinación investigará junto con el sindicato local y representante de la empresa matriz. La Coordinación se reúne al menos dos veces al año con la representación de la empresa matriz.

Los sindicatos locales tienen un papel importante para garantizar la implementación del Acuerdo dentro de la cadena de suministro. Bajo las líneas establecidas por la Coordinación, las personas representantes de los sindicatos locales participan en la implementación del Acuerdo en sus países. Los sindicatos locales pueden ser apoyados por **personas expertas sindicales** conforme a lo establecido en el Contrato Marco de Expertos Sindicales firmado entre las partes (para INDITEX el 25 de abril de 2016).

Con el fin de mantener relaciones laborales sólidas dentro de la cadena de suministro de la empresa matriz, los sindicatos locales se comprometen a mantener una comunicación regular con las personas responsables locales de sostenibilidad de la empresa matriz, con el



apoyo de la persona experta sindical, o en caso de no existir, a través de la Coordinación General del Acuerdo.

**Un elemento relevante del AMI de INDITEX es la dotación de presupuesto para su cumplimiento: “Los costos de la reunión anual y de las actividades de la Coordinación correrán a cargo de Inditex”.**

### *Acceso a los proveedores de INDITEX*

Es uno de los elementos innovadores y más relevantes para la eficacia y utilidad del AMI porque permite a los sindicatos porque permite a los sindicatos obtener información de primera mano sobre las condiciones laborales en las fábricas y centros de producción. Ello posibilita un monitoreo y garantizar el cumplimiento de los estándares laborales y los derechos de las personas trabajadoras. Además, facilita la detección temprana de posibles violaciones de estos derechos, lo que a su vez permite una respuesta rápida y eficaz para abordar y remediar cualquier problema. Este acceso también promueve un diálogo constructivo entre la empresa, los sindicatos y los proveedores, lo que contribuye a establecer relaciones laborales más sólidas y transparentes. La empresa matriz se compromete a proporcionar información razonable sobre su cadena de suministro a INDUSTRIALL. Para facilitar la aplicación del AMI y el fortalecimiento de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la empresa matriz proporciona a INDUSTRIALL información sobre sus proveedores a través de la Coordinación General del Acuerdo. Esta información incluye todos los datos necesarios que contribuyen a un mayor conocimiento sobre las características de las fábricas proveedoras.

Se reconoce asimismo el derecho de acceso a las fábricas proveedoras en la cadena de suministro de la empresa matriz, que se proporciona en función de los mecanismos acordados en el protocolo. Completa este derecho un compromiso de confidencialidad asumido por las

partes que alcanza y garantiza un uso adecuado de esta información por parte de los sindicatos afiliados a INDUSTRIALL.

### *Resolución de incumplimientos potenciales del acuerdo*

Las partes acuerdan informarse mutuamente sobre cualquier incumplimiento del acuerdo, para permitir la implementación lo más temprana posible de un plan de acción de remediación. Si el incumplimiento es detectado por un sindicato local en cualquiera de las fábricas proveedoras y no se puede resolver a ese nivel, el sindicato notifica a la persona experta sindical, o en su defecto a la Coordinación General, que lo ponen en conocimiento de la empresa matriz y de INDUSTRIALL, quienes toman las acciones necesarias. Igualmente, el Comité puede prestar asesoramiento y apoyo para la resolución del incumplimiento.

### *Código de Conducta*

El Código de Conducta de Fabricantes y proveedores forma parte del AMI y define los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben ser observados por las empresa fabricantes y proveedoras de productos que se comercializan por la empresa matriz, de acuerdo con una conducta empresarial firmemente asentada en el respeto a los derechos humanos y laborales.

La empresa matriz se compromete a poner los medios necesarios para que las empresas fabricantes y proveedores conozcan y se comprometan con el Código.

Este Código es de aplicación a todas las empresas fabricantes y proveedoras que intervienen en los procesos de compra, fabricación y acabado y se asienta en los principios siguientes:

- Todas las actividades se desarrollan de manera ética y responsable.
- Toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la empresa, recibe un trato justo y respetuoso.
- Todas las actividades se desarrollan de manera respetuosa con el medio ambiente.
- Todas las empresas fabricantes y proveedoras (centros de producción ajenos a la empresa matriz) se adhieren íntegramente a estos compromisos y promueven su responsabilidad.



## 3.2. MANGO

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Sede Principal</b>              | Barcelona, España  |
| <b>Empleados Directos</b>          | 10,000 personas  |
| <b>Tiendas</b>                     | 2,000 tiendas en 100 países  |
| <b>Producción Anual</b>            | 100 millones de artículos  |
| <b>Fábricas y Producción</b>       | 822 fábricas: 271 en la zona mediterránea y norte de África, 551 en Asia (China, Turquía, India, Vietnam), 2.38% en Europa (Italia y Península Ibérica)                    |
| <b>Cadena de Suministro</b>        | Asia concentra 67.07% de la producción global  |
| <b>Sostenibilidad</b>              | Departamento de Sostenibilidad con más de 20 empleados   |
| <b>Sindicatos</b>                  | CCOO   |
| <b>Acuerdo Marco Internacional</b> | Empresa, CCOO. No tiene Comité Sindical Global   |
| <b>Elementos Diferenciadores</b>   | Segunda mayor empresa exportadora del sector textil en España. Producción dividida entre proximidad y lejanía. El departamento de sostenibilidad ha crecido con el tiempo. |

### Caracterización de la empresa

- MANGO es la segunda mayor empresa exportadora del sector textil en España, con más de 2000 tiendas en 100 países y alrededor de 10.000 personas empleadas a nivel mundial. Produce cerca de 100 millones de artículos al año. La producción se divide entre zonas de proximidad y lejanía. La zona mediterránea y europea del norte de África alberga 271 fábricas, mientras que Asia concentra 551 fábricas, representando el 67.07 % de la producción global. China es la principal región productora, seguida por Turquía, India y Vietnam.

La producción en Europa del Este es limitada, mientras que Italia y la Península Ibérica representan el 2.38 % de las unidades de producción, con Portugal especializada en textil y España en calzado y accesorios.

- El departamento de sostenibilidad de MANGO está compuesto por un equipo de más de 20 personas. Este equipo ha experimentado un crecimiento significativo a lo largo del tiempo, pasando de tener pocas personas al inicio a alcanzar esta cifra actual. El aumento en la dotación de personal refleja la importancia y la creciente relevancia que la sostenibilidad ha adquirido.

### **Histórico del Acuerdo**

- El seguimiento sindical en MANGO comienza en 2006, siguiendo un proceso similar al de INDITEX, iniciado mediante una aproximación conjunta a las fábricas y talleres en su cadena de suministro, con varias experiencias sindicales, detección de problemas, colaboración entre el sindicato y la empresa, etc. A partir de ahí, el sindicato incide para lograr un resultado similar al de INDITEX. De las visitas a las fábricas con INDITEX, se observa que el 60 o 70 % de las fábricas son coincidentes con MANGO, lo que establecía diferencias entre compromisos. Es un acuerdo de convicción y compromiso entre las partes, entre CCOO y MANGO. En el mismo se incluye toda la normativa internacional que se incluye en el de INDITEX, subrayando el derecho a la libertad sindical, negociación colectiva, etc. Es un AMI que afecta a más de 600.000 personas, casi 700.000. Se firma en julio de 2018.
- El AMI de INDITEX sirve como modelo para otros acuerdos, incluyendo marcas extranjeras como H&M y ASOS. La creación del Foro Social de la Moda por parte de CCOO de Industria también impulsa la formalización de AMI, con MANGO uniendo el Foro

en 2018. A través de la difusión de buenas prácticas, se reducen las reticencias de las empresas al trabajo sindical. Desde 2020, MANGO publica una lista de fábricas en su cadena de suministro, comenzando por el nivel 1, y alcanzando en el año 2023 el nivel tres, cumpliendo con un compromiso adquirido en el Acuerdo Bilateral Global con CCOO de Industria en 2018. Se trata de un importante avance en la transparencia de la cadena de valor, así como una poderosa herramienta para el fortalecimiento de los derechos de las personas trabajadoras en su cadena.



### 3.3. ECI

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Sede Principal</b>              | Madrid, España   |
| <b>Fábricas y Producción</b>       | 49,101 proveedores activos en 138 países   |
| <b>Cadena de Suministro</b>        | Cadena de suministro en 138 países, 49,101 proveedores   |
| <b>Sostenibilidad</b>              | Oficinas "outsourcing" para diligencia debida en la cadena de valor, identificación y mitigación de riesgos ASG  |
| <b>Comités de Empresa</b>          | Comité de Empresa con sindicatos: FASGA, FETICO, CCOO, UGT   |
| <b>Sindicatos</b>                  | CCOO, UGT, FASGA, FETICO   |
| <b>Acuerdo Marco Internacional</b> | Empresa, CCOO, UGT. No tiene Comité Sindical Global  |
| <b>Elementos Diferenciadores</b>   | AMI considerado pionero por su amplia cobertura de sectores (27 sectores). Oficinas "outsourcing" para diligencia debida en la cadena de valor, identificando y mitigando riesgos ASG. |

España y Portugal son los principales países donde desarrolla su actividad directa y donde tiene a las personas empleadas. Durante el ejercicio 2022, un total de 49.101 proveedores conformaron la cadena de suministro del Grupo El Corte Inglés. Este número hace referencia al volumen de proveedores activos, es decir, aquellos con los que las empresas del Grupo efectuaron alguna compra durante el ejercicio, con un volumen de compra de 12.219,6 millones de euros. La extensa cadena y el amplio número de proveedores es un desafío a efectos de controlar lo que en ella sucede. Desde el punto de vista sindical, se ha trasladado a la empresa la necesidad de reducir y concentrar el número de proveedores. La cadena de suministro de El Corte Inglés (ECI) abarca una variedad de proveedores, con necesidad de una mayor concentración de compras entre ellos.

Los proveedores de marca propia son sometidos a evaluaciones adicionales. La mayoría de los proveedores se encuentran en España y Portugal, con un impulso hacia la compra a proveedores locales. Sin embargo, también opera una cadena de suministro global que abarca 138 países.

ECI tiene oficinas “outsourcing” en países donde se realizan las compras para ejercer diligencia debida en la cadena de valor, identificando y mitigando riesgos ASG (ambientales, sociales y de gobierno).

La gestión de proveedores de retail se realiza de forma integrada dentro de un sistema de gestión, siguiendo un ciclo de buenas prácticas basado en estándares internacionales como los de la ONU y la OIT.

### **Histórico del Acuerdo**

- El Acuerdo Marco Integral (AMI) con El Corte Inglés (ECI) es considerado pionero debido a su amplia cobertura de sectores, abarcando 27 sectores diferentes, lo que lo distingue de otros AMI en el mundo que generalmente se enfocan en un número limitado de sectores. Firmado en 2021 entre ECI, CCOO y UGT, el AMI tiene como objetivo fortalecer el respeto de los derechos de las personas trabajadoras en la cadena de suministro, siendo el resultado de años de trabajo conjunto.
- La complejidad en el seguimiento y gestión del AMI se debe en gran medida a la falta de recursos y personal. Aunque ECI cuenta con un amplio equipo, la tarea de llegar a los 50,000 proveedores es difícil. Un desafío importante es la reducción de proveedores, ya que ECI cubre porcentajes bajos de la producción de sus proveedores en comparación con otras marcas como Mango o Inditex.



- El AMI de ECI cubre exclusivamente proveedores de marca propia, lo que limita su alcance en términos de influencia sobre la producción de sus proveedores. Sin embargo, permite realizar visitas a los lugares de trabajo para asegurar el cumplimiento de las normas internacionales de derechos humanos, laborales, sociales y medioambientales.
- ECI está adherido a la alianza internacional Sustainable Apparel Coalition (SAC) para reducir el impacto ambiental y promover los derechos fundamentales. Han utilizado herramientas de autoevaluación como Higg Index para medir la sostenibilidad de las cadenas de suministro.
- El debate sobre hasta qué punto ECI puede exigir y controlar las cadenas de valor de las marcas que venden en sus superficies sigue pendiente, pero el AMI representa un primer paso necesario para controlar sus propias cadenas de valor de sus marcas.



### 3.4. TENDAM

|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <b>Sede Principal</b>              | Madrid, España   |
| <b>Marcas Propias</b>              | 8 marcas: Cortefiel, Springfield, Pedro del Hierro, Women'secret, Fifty, Hoss Intropia, Slowlove, High Spirits   |
| <b>Tiendas</b>                     | 1,866 puntos de venta en 78 mercados   |
| <b>Fábricas y Producción</b>       | Producción en Asia y África, con equipos de sourcing en Hong Kong, India, Bangladesh y Madrid  |
| <b>Cadena de Suministro</b>        | Producción principalmente en Asia, desarrollo de relaciones en África  |
| <b>Comités de Empresa</b>          | 28 Comités de Empresa en España, 301 delegados de personal y miembros de comité  |
| <b>Sindicatos</b>                  | UGT, CCOO, CIGA (Galicia), ELA (País Vasco), Intersindical Canaria (Canarias)  |
| <b>Acuerdo Marco Internacional</b> | Empresa, CCOO, UGT. No tiene Comité Sindical Global  |
| <b>Elementos Diferenciadores</b>   | Presencia de múltiples sindicatos a nivel autonómico. Producción mayoritariamente en Asia con desarrollo en África. Aplicación de 52 convenios colectivos provinciales de comercio textil. |

#### Caracterización de la empresa

- Tendam es una empresa que cuenta con ocho marcas propias: Cortefiel, Springfield, Pedro del Hierro, Women'secret, Fifty, Hoss Intropia, Slowlove y High Spirits. Tendam está presente en 78 mercados en cuatro continentes, con 1,866 puntos de venta, 1,252 tiendas de gestión propia, 614 franquicias y 56 mercados online. La mayor parte del aprovisionamiento se encuentra en Asia, pero

la empresa está desarrollando relaciones en países de África para traer parte de la producción a cercanía, con equipos de sourcing en Hong Kong, India, Bangladesh y Madrid.

- En España, los sindicatos más representados son UGT y CCOO, con presencia también a nivel autonómico de CIGA en Galicia, ELA en el País Vasco e Intersindical Canaria en Canarias. Tendam aplica 52 Convenios Colectivos Provinciales de Comercio Textil.
- La empresa cuenta con 28 Comités de Empresa en toda España y un total de 301 delegados de personal y miembros de comité.

### **Histórico del Acuerdo**

- Tendam ha suscrito un Convenio internacional con los sindicatos CCOO Industria y la Federación de industria de UGT para colaborar en la verificación y aplicación de las normas internacionales de trabajo en la cadena de suministro a nivel global. La firma del acuerdo tuvo lugar en 2022 después de un proceso que costó más que en experiencias anteriores, ya que inicialmente la empresa no apostaba por este tipo de herramientas que implicaban mucha participación sindical.
- Sin embargo, hace unos seis años, la empresa comenzó a considerar la utilidad de los sindicatos ante problemas concretos en las fábricas de sus proveedores, especialmente tras su participación en el Foro Social de la Moda. La perspectiva de una normativa europea en diligencia debida también influyó en la decisión de Tendam de firmar el Acuerdo Marco Internacional (AMI) en 2022, valorando positivamente la introducción de las organizaciones sindicales.

- Actualmente, Tendam está en un momento de avance significativo, visitando países y sus cadenas de suministro, y está considerando su adscripción al Accord Internacional. La coincidencia entre las fábricas del sector textil que abastecen a las diversas marcas de Tendam ha sido otro factor que ha influido positivamente en la firma del AMI.
- La empresa tiene muy controlada su cadena de suministro y proporciona mucha información tanto en su Informe de Sostenibilidad como a las organizaciones sindicales. Se refuerza el trabajo conjunto en materia de derechos laborales, como el derecho a la seguridad y salud, no discriminación, prohibición del trabajo infantil y forzoso, así como la erradicación de cualquier forma de abuso, acoso o intimidación. Todos estos aspectos están contemplados en su Código de Conducta externo y son objeto de auditorías internas y externas desde la creación de las oficinas internacionales de compra y sourcing en la década de los 90.
- La compañía ha establecido un Acuerdo Marco Internacional con la representación sindical de UGT y CCOO, así como con sus federaciones internacionales, para promover la aplicación de las normas internacionales sobre trabajo en la cadena de suministro del Grupo. Este acuerdo permite a los sindicatos visitar los centros de trabajo de los proveedores y abordar posibles incidencias.
- Se ha establecido un sistema de clasificación de proveedores basado en el cumplimiento del Código de Conducta Externo y los principios establecidos por AMFORI. Las fábricas se clasifican en cinco categorías (A a E), donde la A representa el mayor cumplimiento. Se establecen planes correctivos en caso de identificar conflictos o áreas de mejora durante las auditorías, los cuales son acordados y firmados tanto por el auditor como por la dirección de la fábrica.

- Tendam ha implementado una plataforma de gestión interna para la coordinación entre los departamentos de compras y sourcing con los proveedores. Esta plataforma permite supervisar la información relacionada con las evaluaciones en la cadena de suministro, así como el seguimiento de aspectos de mejora en sostenibilidad, incluyendo auditorías medioambientales. Los proveedores también tienen acceso a esta plataforma para realizar seguimiento de sus planes de acción y progreso.

## 4. Impacto de los mecanismos sindicales internacionales en la consecución de los ODS

En este epígrafe se abordan las previsiones contenidas en los AMI analizados con impacto positivo directo sobre el logro de algunos de los ODS más relevantes para el movimiento sindical.

### 4.1. ODS 1 Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo<sup>4</sup>

#### *Pago del salario*

Las empresas fabricantes y proveedoras deben garantizar que el salario liquidado a las personas trabajadoras sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, el salario debe ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de las personas trabajadoras y de sus familias para garantizar condiciones dignas de vida.

No se realizarán retenciones y/o deducciones en los salarios de las personas trabajadoras, por motivos disciplinarios ni por ninguna otra

---

<sup>4</sup> 1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares al día.

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

1.3 Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables

causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización. Se proporciona a las personas trabajadoras, en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades y detalle.

Las empresas fabricantes y proveedoras deben garantizar que los salarios y demás prestaciones o beneficios son liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable, y que los pagos se hacen de la forma más conveniente para las personas trabajadoras, de acuerdo a la regulación de los Convenios OIT 26 y 131 .

## **4.2. ODS 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades<sup>5</sup>**

### *Seguridad e higiene en el trabajo*

Todos estos aspectos se regirán por lo dispuesto en el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores

Las empresas fabricantes y proveedoras proporcionarán a las personas empleadas un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.

Las personas trabajadoras deben disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de alimentos.

---

**5** 3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

Los dormitorios, deberán ser higiénicos y seguros.

Las empresas fabricantes y proveedoras adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de las personas trabajadoras, minimizando en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Las empresas fabricantes y proveedoras impartirán a sus personas trabajadoras formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo. La empresa deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos. Asimismo, deberán designar una persona responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoría y capacidad decisoria suficiente.

### *Salud y seguridad del producto*

Las empresas fabricantes y proveedoras son responsables de que todos los productos suministrados a INDITEX cumplan con los estándares de Salud y Seguridad de INDITEX de manera que los artículos comercializados no impliquen riesgos para clientes.





### **4.3. ODS 4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos<sup>6</sup>**

#### *Programas de capacitación*

Las partes desarrollarán conjuntamente políticas y programas de capacitación en relaciones industriales diseñados para avanzar en la implementación del Acuerdo a lo largo de toda la cadena de suministro. Dichos programas tendrán como objetivo involucrar al conjunto de las personas que forman parte de los fabricantes y proveedores así como a los sindicatos locales. Los programas deberán tener en cuenta cuestiones como: organización del trabajo; productividad, capacidad de producción de los fabricantes; prácticas de compras y su impacto en las personas trabajadoras; técnicas de diálogo social en el trabajo; promoción de la libertad sindical, al negociación colectiva y el desarrollo de relaciones laborales maduras; promoción de la igualdad entre hombres y mujeres; mejoras en mecanismos de reporte y disciplina en el trabajo; derechos y deberes de las personas trabajadoras y de la administración.

---

**6** 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

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

## 4.4. ODS 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas<sup>7</sup>

### *Protocolo contra el acoso*

Tres de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI), los de INDITEX, MANGO y TENDAM incluyen el Convenio 190 de la OIT, incluso antes de que fuera ratificado por España. Este hecho evidencia el progreso del contenido de los AMI en comparación con el marco legal vigente tanto en el país de origen de la empresa matriz como en los países donde se encuentra su cadena de valor, como Bangladesh e India. La inclusión del Convenio 190 es crucial para garantizar la capacitación en la prevención y lucha contra el acoso en las fábricas, como se está llevando a cabo actualmente en un proyecto en Turquía para abordar el acoso sexual en numerosas fábricas.

### *Prohibición de discriminación*

Las empresas fabricantes y proveedoras no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política (aspectos que se regirán por el Convenio 111 OIT).

---

**7** 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado.

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

## 4.5. ODS 8 Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos<sup>8</sup>

### *Prohibición de trabajo forzado*

No se permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en sus fabricantes y proveedores. Éstos no podrán exigir a las personas trabajadoras ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.

Las empresas fabricantes reconocerán el derecho de las personas trabajadoras a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable (de acuerdo a lo establecido en Convenios 29 y 105 de OIT).

---

**8** 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

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

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

### *Prohibición de trabajo infantil*

Las empresas fabricantes y proveedores no contratarán a menores de edad (de menos de 16 años cumplidos). Si la legislación local establece un límite de edad superior, se respetará dicho límite (aspectos relacionados con trabajo infantil se regirán por Convenios 138 sobre la edad mínima y 182 sobre las peores formas de trabajo infantil de OIT).

Las personas con edades comprendidas entre 16 y 18 años, se considerarán personas trabajadoras juveniles, y no deberán trabajar en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas (estos aspectos se regirán por Recomendación 190 OIT).

### *Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva*

Las empresas fabricantes y sus proveedoras garantizarán a las personas trabajadoras, sin excepción, los derechos de asociación, afiliación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias. No ofrecerán remuneración o pago de ningún tipo a las personas empleadas con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos. Del mismo modo, adoptarán una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos.

Las personas electas como representantes de las trabajadoras y trabajadores están protegidas contra cualquier tipo de discriminación y pueden desempeñar libremente sus funciones como representantes en su lugar de trabajo.

Si los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva estuvieran restringidos por ley, se diseñan cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio, de acuerdo a lo recogido en los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT.

### *Horas de trabajo no excesivas*

Las empresas fabricantes y proveedoras ajustarán la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate. No exigirán a las personas empleadas trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana, y se les reconocerá de media, al menos, un día libre por cada periodo de 7 días naturales.

Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (Convenios 1 y 14 OIT).

### *Trabajo regular*

Las empresas fabricantes y proveedoras se comprometen a que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén dentro de la legislación local aplicable. De esta manera, no menoscabarán los derechos de las personas trabajadoras reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

## **4.6. ODS 9 Construir infraestructuras resistentes, promover una industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación**

### *Promover una industrialización inclusiva y sostenible que contribuya a la generación de ocupación y al aumento del PIB*

*Los acuerdos marco podríamos entenderlos como un proceso de negociación colectiva global entre la dirección de las empresas*

*transnacionales y los trabajadores y trabajadoras, mediante los espacios de organización sindical internacional, que tiene la capacidad de responder al impacto de la globalización económica en materia de derechos humanos laborales, a través de la creación de nuevas estructuras de gobernanza que se sustenten en las relaciones laborales y en un nuevo contrato social a las empresas que forman parte. En su contenido establecen normas comunes en materia de condiciones de trabajo, relaciones laborales, condiciones de seguridad y salud, libre ejercicio de las libertades sindicales y garantía de los derechos humanos laborales a lo largo de toda la cadena de producción, de modo que, aunque los centros de trabajo se encuentren en países que no hayan ratificado las normas de derecho internacional del trabajo o con una legislación laboral que no regula los derechos laborales, el derecho internacional del trabajo deberá cumplirse obligatoriamente en los centros de trabajo mediante la aplicación del acuerdo marco. Lo cual contribuye a defender un modelo de industrialización que genera ocupación digna.*

*El acuerdo marco también es un mecanismo de gobernanza democrática en tanto que asegura la organización de las trabajadoras y trabajadores que trabajan a lo largo de toda la cadena de suministro, a través de su representación en cada centro de trabajo que la conforma, de tal forma que permite instaurar un nuevo contrato social que regule las relaciones laborales de manera democrática y mediante el ejercicio de las libertades sindicales. Se aseguraría así que todas las trabajadoras y trabajadores puedan decidir sobre sus condiciones laborales de primera mano.*

**Modernizar las infraestructuras y reconvertir las industrias para que sean sostenibles usando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y racionales ambientalmente.**

## 4.7. ODS 13 Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

### *Compromiso medioambiental*

Las empresas fabricantes y proveedoras mantendrán un compromiso constante con la protección del medioambiente y cumplirán estándares y exigencias establecidas en las legislación aplicable local e internacional. Asimismo, se comprometen a cumplir con los estándares medioambientales establecidos por INDITEX incluyendo las medidas de reducción y compensación de dicho impacto que sean necesarias para aplicar dichos estándares.



## 4.8. ODS 16 Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas<sup>9</sup>

### *Prohibición de abuso o trato inhumano*

Las empresas fabricantes y proveedoras tratarán a sus personas empleadas con dignidad y respeto. Bajo ninguna circunstancia se tolerará el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

### *Confidencialidad de la información*

Las empresas fabricantes y proveedoras tienen la obligación de preservar la integridad y confidencialidad de la información que reciban como consecuencia de las relaciones comerciales que mantienen con INDITEX.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida su relación y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que el fabricante o proveedor tenga en su poder.

- 
- 9 16.1 Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.
- 16.2 Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura contra los niños.
- 16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
- 16.a Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia.
- 16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.



## *Transparencia y sostenibilidad de la contratación*

Las empresas fabricantes y proveedoras deben mantener un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, que facilite la trazabilidad de sus decisiones, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno o extorsión que pudiera producirse. No deben ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas dirigidas a o provenientes de compradores de la empresa matriz, que contravengan lo convenido en el Código de Conducta. Del mismo modo, no deben manipular ni influir a las personas trabajadoras ni falsificar archivos o registros de modo que se alteren los procesos de verificación del cumplimiento del Código.

Las empresas fabricantes y proveedoras no podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de las partes designadas por la empresa matriz para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del Código.

## *Comité de ética y canal de denuncias*

Se articula un Comité de Ética y un Canal de Denuncias con el fin de asegurar el cumplimiento del Código y del Acuerdo.

El Comité de Ética puede actuar por iniciativa propia o por petición de una empresa fabricante, proveedora o un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe. A tal fin, se habilitan unos medios por correo ordinario, correo electrónico y fax.

## *Referencia a la legislación nacional*

Las disposiciones recogidas en el AMI y en sus documentos anexos (protocolos y códigos) son en todo caso estándares mínimos. En el caso que la legislación nacional o cualquier otra de aplicación, como acuerdos o convenios colectivos, que regulen la misma materia, sea más favorable, se aplicará la regulación más favorable para la persona trabajadora. En todo caso las empresas matrices asumen el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales e internacionales, a los que se han adherido, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

## **MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REMEDIACIÓN**

La posibilidad de presentar reclamaciones o denuncias se facilita a través del Canal de Denuncias, accesible mediante la Intranet y el sitio web corporativo. Se ha traducido al idioma local del proveedor principal las herramientas para garantizar su accesibilidad, y la Política de Compras Responsables exige la comunicación obligatoria sobre la existencia de este canal.

La consolidación de un marco de remediación común para mejorar la capacidad de respuesta a las denuncias y la ejemplaridad de las acciones, con la elaboración de un Protocolo de Reclamación y Remediación y auditorías sociales periódicas, tanto anunciadas como sorpresa.

## 4.9. ODS 17 Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible<sup>10</sup>

### *Trazabilidad de la producción*

Las empresas fabricantes y proveedoras no podrán derivar la producción a terceros sin la autorización previa y escrita de INDITEX. Aquellos que lo hagan, serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de los mismos y de sus personas trabajadoras. De la misma manera, las empresas fabricantes y proveedoras aplicarán los principios de este Código a las personas trabajadoras a domicilio que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de esas personas trabajadoras.

La agenda 2030 debemos entenderla como un marco idóneo de intervención, tanto para los Estados, como para la sociedad civil y, en especial, para los agentes sociales como son los sindicatos. Ya que los 17 ODS integran cuestiones como son la justicia social, la igualdad, la protección social, el trabajo digno para todas las personas, la sostenibilidad y la transición justa, que son parte inherente de los valores y objetivos que persigue el movimiento sindical. En esta línea, los mecanismos de acción sindical, como son el diálogo social y, especialmente, la negociación colectiva tienen la capacidad de incidir en la mejora de los derechos humanos laborales, de las condiciones y de la promoción de la igualdad, tanto en el ámbito de acción estatal

---

**10** 17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

como también en el regional y el internacional. Prueba de ello ha sido la capacidad del movimiento sindical de fortalecer un modelo de gobernanza y participación alternativo en los centros de trabajo, que va más allá de las relaciones bilaterales y que permite abordar el déficit de democracia y de desequilibrio de poder existente en la relación bilateral entre el trabajador/a y el ocupador/a. Y esto toma un especial relieve, como apuntábamos más arriba, en el actual contexto de globalización y en las consecuencias que se han derivado del nuevo modelo económico impuesto por el capital. Ante las cuales el movimiento sindical ha desplegado los instrumentos de cooperación y acción sindical internacional o sindicalismo global, capaz de crear un instrumento para garantizar el derecho a un trabajo digno a las personas trabajadoras en el mundo ocupadas a lo largo de las cadenas de suministro y asegurar, así, un modelo de gobernanza basado en un contrato social democrático en cada uno de los eslabones que conforman dicha cadena. Esto supone la consecución, de forma transversal de cada uno de los ODS, puesto que el libre ejercicio de las libertades sindicales y la defensa de un trabajo digno son instrumentos en sí mismos que promueven el cumplimiento de forma integral e interdependiente de la agenda 2030 y a su vez, a revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible ya que el mecanismo más poderoso de emancipación y apoderamiento de la clase trabajadora es el potencial de su trabajo, el trabajo digno para todas las personas, incluyendo la protección social, es el camino para erradicar la pobreza en el mundo y promover un modelo social basado en la justicia de género y social.

## 5. Propuestas sindicales y elementos de incidencia

**¿Cómo mejorar la eficacia de los Acuerdo Marco Internacionales desde un enfoque sindical?** se pueden considerar las siguientes estrategias:

1. **Involucramiento temprano y continuo:** Los sindicatos deben ser involucrados y tener reconocida su participación activa en el proceso de negociación y elaboración de los acuerdos marco internacionales desde el principio. Esto implica estar involucrados en todas las etapas del proceso, desde la planificación hasta la implementación y el seguimiento.
2. **Definición clara de objetivos:** Es crucial que los AMI establezcan objetivos claros y específicos, centrándose en la protección de los derechos laborales, las condiciones de trabajo justas y la responsabilidad de las empresas.
3. **Garantía de cumplimiento:** es necesario asegurar que los acuerdos marco internacionales incluyan mecanismos efectivos de cumplimiento y monitoreo. Esto puede implicar la creación de comités conjuntos de seguimiento, la designación de personas responsables dentro de las empresas y la implementación de sistemas de reporte transparentes.
4. **Capacitación y sensibilización:** Es importante que las partes en los AMI (empresas y sindicatos) proporcionen capacitación y sensibilización a las personas trabajadoras sobre los derechos y responsabilidades establecidos en los acuerdos marco internacionales, así como sobre los procedimientos para hacer cumplir esos derechos.

5. **Presión y movilización:** Los sindicatos pueden ejercer presión sobre las empresas para que cumplan con los acuerdos marco internacionales mediante la movilización de trabajadores, la organización de campañas de sensibilización y la utilización de medios de comunicación y redes sociales para destacar los casos de incumplimiento.

**Mejorar la eficacia de los acuerdos marco internacionales desde el punto de vista sindical requiere una implicación activo en todas las etapas del proceso, una definición clara de objetivos, garantías de cumplimiento, participación en la implementación, capacitación y sensibilización, así como presión y movilización para hacer cumplir los compromisos establecidos en dichos acuerdos.**

**Desde un enfoque de protección, garantía y reparación de vulneraciones de derechos humanos y medioambientales a las víctimas y a sus comunidades, los elementos para mejorar la eficacia de los acuerdos marco internacionales giran en torno a:**

1. **Alianzas estratégicas:** Los sindicatos pueden establecer alianzas estratégicas con organizaciones de derechos humanos y medioambientales para fortalecer su capacidad de abogacía y acción conjunta en defensa de los derechos de las víctimas y sus comunidades.
2. **Inclusión de normativa** internacional y convenios específicos de la OIT para garantizar el cumplimiento de estándares laborales y derechos humanos a lo largo de toda la cadena de suministro.
3. **Transparencia** mediante la disponibilidad de información completa sobre la cadena de suministro de las empresas, lo que permite una mayor supervisión y seguimiento de las condiciones laborales.
4. **Capacitación sindical:** Es fundamental proporcionar capacitación a las líderes y líderes sindicales y miembros de los sindicatos sobre los derechos humanos y medioambientales, así como sobre los impactos de las prácticas empresariales en las comunidades locales y el medio ambiente. Esto permitirá a los sindicatos abogar de manera más efectiva por políticas y prácticas laborales y empresariales responsables.
5. **Participación sindical**, que implica el acceso de los sindicatos locales a todos los centros de trabajo, su reconocimiento como interlocutores y grupos de interés, establecimiento de una interlocución regular entre sindicatos, empresas y proveedores.

6. **Implementación de mecanismos** de resolución de conflictos, como canales de denuncia, para abordar de manera efectiva y constructiva cualquier problema o violación de derechos laborales que surja en la cadena de suministro.
7. **Desarrollo de planes de trabajo** específicos que aborden áreas de mejora identificadas a través del diálogo y la colaboración entre empresas, sindicatos y proveedores, con el fin de promover prácticas laborales justas y sostenibles.
8. **Monitoreo y denuncia:** Los sindicatos pueden desempeñar un papel crucial en el monitoreo de las prácticas laborales y empresariales para identificar violaciones de derechos humanos y medioambientales. Una vez identificadas, estas violaciones deben ser denunciadas públicamente y ante las autoridades pertinentes, tanto a nivel nacional como internacional.
9. **Apoyo a las comunidades afectadas:** Los sindicatos pueden brindar apoyo y solidaridad a las comunidades afectadas por violaciones de derechos humanos y medioambientales, incluyendo la defensa de sus derechos laborales y la búsqueda de soluciones justas y sostenibles a sus demandas.
10. **Incluir la aplicación** de los mecanismos de acción sindical internacional como instrumentos de seguimiento efectivo en materia de contratación y compra pública socialmente responsable para que sea una vía de “presión” hacia las empresas transnacionales y su obligación de garantizar los derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro.



**Mejorar la eficacia de los mecanismos sindicales globales desde el punto de vista de la protección de los derechos humanos y medioambientales de las víctimas y sus comunidades requiere alianzas estratégicas con organizaciones afines, la inclusión de normativa internacional y convenios de la OIT en la cadena de suministro, garantizando la transparencia y capacitación sindical. La participación sindical, acceso a centros de trabajo y resolución de conflictos son cruciales, así como el desarrollo de planes de trabajo colaborativos para promover prácticas justas. Además, el monitoreo, la denuncia pública de violaciones y el apoyo a comunidades afectadas son esenciales para abordar problemas laborales y medioambientales de manera efectiva.**



## **¿Cómo mejorar la implicación de los comités de empresa europeos en el seguimiento y cumplimiento de los compromisos en los acuerdos marco internacionales, así como en la protección frente a violaciones de derechos humanos en las cadenas mundiales de valor y suministro?**

Para mejorar la implicación de los comités de empresa europeos en el seguimiento y cumplimiento de los compromisos en los acuerdos marco internacionales, así como en la protección frente a violaciones de derechos humanos en las cadenas mundiales de valor y suministro, se pueden considerar las siguientes estrategias:

1. Incorporación de cláusulas en los acuerdos marco: Se pueden incluir cláusulas específicas en los acuerdos marco internacionales que establezcan compromisos claros y vinculantes para las empresas y sus filiales en materia de respeto de los derechos humanos y laborales en toda la cadena de suministro.
2. Capacitación y sensibilización: Es fundamental proporcionar capacitación y sensibilización a las personas miembro de los comités de empresa europeos sobre los compromisos asumidos en los acuerdos marco internacionales, así como sobre los riesgos de violaciones de derechos humanos en las cadenas de suministro globales.
3. Participación en el diálogo social: Los comités de empresa europeos pueden participar activamente en el diálogo social con las empresas y otras partes interesadas para abordar los desafíos relacionados con los derechos humanos en las cadenas de suministro globales y buscar soluciones colaborativas.

4. Apoyo a las denuncias y reclamaciones: Los comités de empresa europeos pueden brindar apoyo a las personas trabajadoras y las comunidades afectadas por violaciones de derechos humanos en las cadenas de suministro, facilitando el acceso a mecanismos de reclamación y denuncia, tanto a nivel interno de la empresa como a nivel externo, como las instituciones gubernamentales y las organizaciones de derechos humanos.

**Mejorar la implicación de los comités de empresa europeos en el seguimiento y cumplimiento de los compromisos en los acuerdos marco internacionales, así como en la protección frente a violaciones de derechos humanos en las cadenas mundiales de valor y suministro, requiere la incorporación de cláusulas específicas en los acuerdos marco, capacitación y sensibilización, establecimiento de mecanismos de monitoreo, promoción de la transparencia, participación en el diálogo social y apoyo a las denuncias y reclamaciones. Estas acciones son fundamentales para garantizar que los comités de empresa europeos cumplan su rol de defensores de los derechos humanos y laborales en un contexto globalizado.**

**En síntesis, las propuestas sindicales para mejorar y fortalecer los mecanismos sindicales globales se pueden centrar en varios aspectos clave:**

1. Fortalecimiento de la representación sindical: ampliar la representación sindical en los organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones globales, para asegurar una voz más fuerte y una participación significativa en la formulación de políticas laborales internacionales.
2. Promoción de la solidaridad sindical: fortalecer la solidaridad entre sindicatos de diferentes países y regiones para abordar de manera más efectiva los desafíos comunes, mediante la mejora de la coordinación y colaboración a nivel internacional mediante el intercambio de información, mejores prácticas y estrategias para enfrentar las presiones económicas y políticas que afectan a las personas trabajadoras en todo el mundo.
3. Desarrollo de capacidades sindicales: fortalecer las capacidades sindicales a nivel global, incluida la formación de líderes y lideresas sindicales, la educación laboral y el desarrollo de habilidades para enfrentar los nuevos desafíos laborales en la economía globalizada.
4. Promoción de acuerdos marco internacionales: impulsar la negociación y firma de acuerdos marco internacionales entre sindicatos y empresas multinacionales para garantizar el respeto de los derechos laborales y los estándares sociales en todas las operaciones globales de dichas empresas.
5. Participación en la gobernanza global: mayor participación sindical en los procesos de toma de decisiones a nivel global, incluidos los foros internacionales, las cumbres económicas y las negociaciones comerciales, para asegurar que las políticas económicas y sociales sean inclusivas y respeten los derechos laborales.

**Las propuestas sindicales para mejorar y fortalecer los mecanismos sindicales globales se centran en la ampliación de la representación sindical, la promoción de la solidaridad y la colaboración, el desarrollo de capacidades, la promoción de acuerdos marco internacionales y la participación en la gobernanza global para garantizar condiciones laborales justas y equitativas a nivel mundial.**

**La integración de los sindicatos en la negociación y aplicación de Acuerdos Marco Globales es vital para su efectividad. Aseguran que estos acuerdos no solo sean declaraciones de intención, sino compromisos concretos y aplicables que resulten en mejoras tangibles para los trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro globales.**

**La presencia de los sindicatos es, por lo tanto, una garantía efectiva dado que constituye una vigilancia continua y activa que promueve el respeto por el trabajo decente de manera sostenida y profundamente arraigada en los principios de justicia social.**

# Bibliografía

1. BAYLOS, A. (2009). Un instrumento de regulación: empresas transnacionales y acuerdos marco globales.
2. BENEYTO, P. (2015). Trabajo y sindicalismo en la globalización.
3. BOIX, I. (2013). En la construcción del sindicalismo global.
4. BOIX, I. (2013). La intervención sindical en la cadena de valor de las empresas transnacionales para una eficaz aplicación de los compromisos de RES. La experiencia de Inditex.
5. Boix, I. (2014). 18 meses después de la tragedia de Rana Plaza.
6. Boix, I. (2014). Túnez-2014. Aproximación sindical a la industria de la confección tunecina proveedora de Inditex.
7. Boix, I. (2015). Otra globalización es posible, y necesaria.
8. Boix, I. (2017). En la globalización: ¿sindicalismo global?
9. Boix, I. (2017). Notas sobre la Ley Francesa 2017-399, del 27 de marzo de 2017, relativa al deber de vigilancia de las sociedades matriz y de las empresas donneuses d'ordre.
10. Boix, I.; GARRIDO, V. (2016). Vietnam 2016-III: una nueva aproximación sindical al país, a su sindicalismo y a sus industrias de la confección y del calzado. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
11. Boix, I.; GARRIDO, V. (2019). Proyecto ACT - Impulso global, sindical y empresarial, de negociación colectiva local.

12. BOIX, I.; RODRÍGUEZ, M. (2018). Echa a andar el Foro Social de la Industria de la Moda en España.
13. CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS (2016). Resolución sobre la propuesta de marco jurídico facultativo para las negociaciones transnacionales en las empresas multinacionales.
14. DE NICOLÁS, D. (2020). El trabajo decente. Los acuerdos marco internacionales TDG.
15. FERNÁNDEZ, J. (2020). Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva.
16. GARCÍA-LANDABURU, M. K. (2023). La participación sindical en el control de las cadenas de suministro. El caso Inditex como referente internacional.
17. GARRIDO, V. (2017). Túnez-2017. Talleres de trabajo para la implementación del Acuerdo Marco Global en la cadena de suministro de Inditex en Túnez. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
18. GARRIDO, V. (2018). 7 de Octubre: Jornada Mundial por el Trabajo Decente. Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO Industria.
19. GARRIDO, V. (2021). El acuerdo global de El Corte Inglés: un acuerdo pionero. Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria.
20. GARRIDO, V. (2022). Informe de las visitas de CCOO Industria a Tendam en Bangladesh. CCOO de Industria.

21. GARRIDO, V. (2022). Nota sindical sobre la firma de CCOO Industria con Tendam. CCOO de Industria.
22. GARRIDO, V. S. (2017). Sindicalismo en China y Vietnam. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
23. GARRIDO, V. S. (2019). Informe del seminario sobre seguridad y salud en la cadena de suministro de Inditex en Portugal. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
24. GARRIDO, V. S. (2023). Informe final sobre las condiciones laborales en Uzbekistán. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
25. GARRIDO, V. S. (2023). Pakistán 2023: aproximación sindical a la cadena de suministro del Grupo Tendam y a la industria de la moda del país. Secretaría de Acción Sindical Internacional y coordinador de acuerdos marco internacionales en CCOO de Industria.
26. GARRIDO, V. S.; BOIX, I. (2019). Aproximación sindical a la cadena de suministro de El Corte Inglés en Bulgaria y Rumanía. Secretaría de Internacional de CCOO-Industria.
27. GARRIDO, V. S.; BOIX, I. (2022). 15 años del Acuerdo Marco Global IndustriALL-Inditex. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
28. GARRIDO, V. S.; BOIX, I. (2016). Vietnam 2016. Creación de la Red Sindical Nacional en la cadena de suministro de Inditex en Vietnam. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
29. GARRIDO, V. S.; BOIX, I. (2017). Portugal-2017. Aproximación sindical a las cadenas de suministro de ropa y calzado de Mango y El Corte Inglés. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.



30. GARRIDO, V. S.; BOIX, I. (2015). Portugal-2015. Aproximación sindical a la industria del vestido y del calzado proveedora de Inditex. Secretaría de Internacional de CCOO de Industria.
31. GUAMÁN, A. (2022). Diligencia debida en derechos humanos. Posibilidades y límites de un concepto en expansión.
32. HADWIGER, F. (2015). Acuerdos marco internacionales. Lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
33. LEONARDI, S.; BENEYTO, P.; ROCHA, F. (2012). Acuerdos transnacionales de empresa.
34. MUREAU, A. M.; GARRIDO, V. (2017). Informe de aproximación sindical a la cadena de suministro de Inditex en Bulgaria.
35. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
36. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.
37. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016). Global framework agreements. Achieving decent work in global supply chains.
38. PLATZER, H. W.; RUB, E. (2014). Los acuerdos marco internacionales. ¿Un instrumento para imponer los derechos humanos?
39. SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL, COOPERACIÓN Y RSE, DE FITEQA-CCOO. (2011). Túnez - Con la Federación Sindical del Textil Confección de la UGTT. Sobre la negociación colectiva y otras cosas.

40. SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL, COOPERACIÓN Y RSE, DE FITEQA-CCOO. (2012). Para la intervención sindical en la aplicación del Acuerdo Marco Internacional de Inditex en toda su cadena de producción.
41. SECRETARÍA DE INTERNACIONAL DE CCOO DE INDUSTRIA COORDINACIÓN DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION PARA EL ACUERDO MARCO CON INDITEX. (2015). Sumangali: una manifestación de brutal explotación laboral, objeto de particular y necesaria atención en la lucha en defensa del trabajo decente en el mundo.
42. VIDAL, M. (2013). Los acuerdos marco internacionales. ¿De la responsabilidad social empresarial a la negociación colectiva supranacional?





La Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Visita nuestra web sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la visión sindical:  
[www.agenda2030sindical.cat](http://www.agenda2030sindical.cat)