

# Xarxa d'Instruments Sindicals Globals

## Unint forces per l'Agenda 2030



Mecanismes sindicals globals internacionals:  
instruments de contribució a l'Agenda 2030 i els seus ODS

Un projecte de:



Amb la col·laboració de:



Aquest informe ha estat elaborat en el marc del projecte "Contribuir a la justícia social a través de l'enfortiment de la ciutadania crítica i compromesa amb els drets humans mitjançant l'Agenda 2030 a Catalunya.Fase II", que ha dut a terme la Fundació Pau i Solidaritat - CCOO de Catalunya.

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

**Amb la col·laboració de:** Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament de la Generalitat de Catalunya. El contingut d'aquesta publicació és responsabilitat exclusiva dels seus autors i autores, i no reflecteix necessàriament l'opinió de l'ACCD

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

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

**Maquetació:** Pilixip

**Il·lustració:** Andrea Gómez

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

Un projecte de:



Amb la col·laboració de:



# **Xarxa d'Instruments Sindicals Globals**

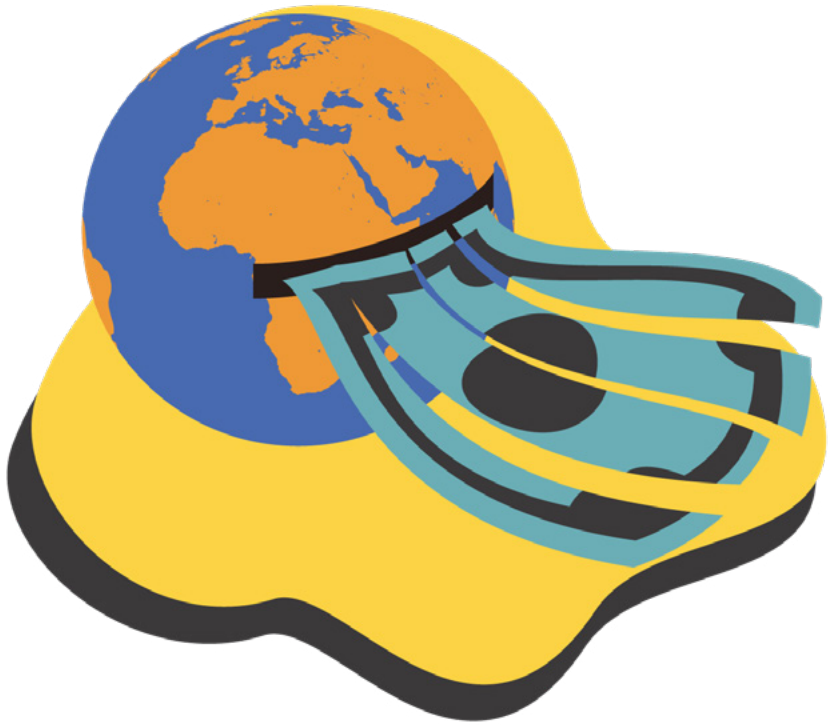
## **Unint forces per l'Agenda 2030**

Mecanismes sindicals globals internacionals:  
instruments de contribució a l'Agenda 2030 i els seus ODS

# Contingut

- 7**      **Introducció**
- 11**     **1. Diversitat d'instruments sindicals internacionals**
- 19**     **1.1. El treball sindical sobre els ODS en el marc de l'empresa**
- 22**     **2. Rellevància per assolir l'Agenda 2030 i el desenvolupament sostenible en aspectes econòmics, socials i ambientals**
- 27**     **3. Casos pràctics**
- 39**     **3.1. INDITEX**
- 52**     **3.2. MANGO**
- 55**     **3.3. El Corte Inglés (ECI)**
- 58**     **3.4. TENDAM**
- 62**     **4. Impacte dels mecanismes sindicals internacionals en la consecució dels ODS**
- 62**     **4.1. ODS 1 Posar fi a la pobresa en totes les seves formes arreu del món**
- 63**     **4.2. ODS 3 Garantir una vida sana i promoure el benestar per a tothom en totes les edats**
- 65**     **4.3. ODS 4 Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat, i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom**
- 66**     **4.4. ODS 5 Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nenes**
- 67**     **4.5. ODS 8 Promoure el creixement econòmic inclusiu i sostenible, l'ocupació i el treball digne per a tothom**

- 69** 4.6. ODS 9 Construir infraestructures resistents, promoure una industrialització inclusiva i sostenible, i fomentar la innovació
- 71** 4.7. ODS 13 Adoptar mesures urgents per combatre el canvi climàtic i els seus efectes
- 72** 4.8. ODS 16 Promoure societats justes, pacífiques i inclusives
- 75** 4.9. ODS 17 Revitalitzar l'aliança mundial per al desenvolupament sostenible
- 77** 5. Propostes sindicals i elements d'incidència
- 86** Bibliografia



# Introducció

El model neoliberal ha impulsat la globalització econòmica i ha comportat que les empreses passin a ser, de facto, gairebé actors jurídics en una comunitat internacional que avança a una velocitat desigual. D'una banda, els estats i algunes organitzacions internacionals s'han dotat d'instruments que constitueixen el dret internacional de drets humans, que reconeix i/o enumera els drets humans, necessita dels estats l'obligació de complir-los i estableix els mecanismes per protegir-los, obligacions i mecanismes que només són de compliment obligat per als estats part. De l'altra, les empreses transnacionals, en els darrers anys, han iniciat un procés de deslocalització competitiva. Per dur-lo a terme, el poder corporatiu s'ha aprofitat de la inexistència dels instruments de dret internacional vinculants per a les empreses i ha estat proveït d'un mecanisme fet a mida a través d'una nova concepció de la lex mercatoria o el dret corporatiu de la impunitat, amb el qual les empreses es doten de tots els instruments ad hoc per garantir-se els beneficis i disposen d'instruments propis de lobby per impulsar, als diferents països, les reformes legislatives i les polítiques públiques necessàries per crear l'estructura que n'asseguri l'operativitat.

En els darrers anys, el model de deslocalització s'ha focalitzat, en termes de l'OIT (Organització Internacional del Treball), a les cadenes de subministrament. Aquestes han passat a ser una de les formes més utilitzades per organitzar les inversions, la producció i el comerç. En termes de l'OIT es defineixen com "tota organització transfronterera de les activitats necessàries per produir béns o serveis i portar-los fins als consumidors servint-se de diferents inputs i les diverses fases del desenvolupament, la producció i el lliurament o la prestació d'aquests béns i serveis, i que inclou la inversió estrangera directa". Aquest model aglutina el 70 % del comerç internacional, segons dades de l'OCDE (Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic) i la

producció del 60 % dels béns i els serveis. Un model que, en termes de Garrido i Boix, ocupa, directament i indirectament, el 50 % de la classe treballadora mundial, és a dir a 1.600 milions de persones, de les quals, a penes 100 milions estan ocupades a les seus i a les seves filials, i que els sotmet a una situació d'extrema vulnerabilitat, com ara:

- No disposar de contracte laboral formal.
- Fer jornades laborals entre 60 i 72 hores setmanals, és a dir, 3.000 hores anuals. Una jornada laboral dues vegades superior a la de molts països del Nord global.
- Haver-hi una presència significativa de treball infantil. El 2020 l'OIT va publicar les estimacions del treball infantil a les cadenes de subministrament, i es constata que el treball infantil es concentra, especialment, a les baules més vulnerables de les cadenes de subministrament, com són l'extracció de matèries primeres i el sector agrícola.
- Haver-hi preeminència dels treballs forçats, especialment en l'obtenció de matèries primeres.
- Haver-hi sobrerepresentació de les dones, ja que en termes de l'OIT, representen el 80 % de la mà d'obra ocupada.
- Haver-hi una elevada incidència de la violència antisindical. En termes de la Confederació Sindical Internacional (CSI) i del seu informe sobre l'índex global dels drets de la CSI (IGD), en els darrers 10 anys hem assistit a la vulneració sistemàtica de les llibertats d'expressió i dels fonaments de la democràcia, especialment, en relació amb el lliure exercici de les llibertats sindicals. Així, el 2023, al 87 % dels països analitzats s'havia vulnerat el dret a vaga; al 79 %, el dret a la negociació col·lectiva, i al 73 % dels països s'havia impedit el registre d'organitzacions sindicals.



Per tot això, actualment, tenim un Dret Internacional que disposa d'instruments de dret internacional que, a partir d'un acte voluntari d'adhesió, obliga els estats part a complir allò que s'hi disposa, però no hi ha instruments de dret internacional vinculants i amb capacitat sancionadora per assegurar que les empreses no vulnerin els drets humans de la manera com ho fan actualment.

En relació amb això, l'OIT, el 2015, ja denunciava que l'absència d'un marc internacional per "regular els excessos de la globalització" facilitava la disposició d'un entorn permissiu per a les pràctiques del poder corporatiu destinades a maximitzar els beneficis en detriment dels drets humans. És per això que, en aquest context, el moviment sindical ha tingut la capacitat de desplegar mecanismes de resposta per fer front a la impunitat corporativa, mitjançant la cooperació sindical i l'acció sindical internacional. En relació amb això últim, Isidor Boix va establir la definició de tres fases, des del sorgiment dels mecanismes unilaterals del poder corporatiu de "discutible exigibilitat jurídica" per intentar fer front a les reivindicacions socials per a un treball digne als països emergents, a una segona fase on s'estableixen els primers acords marc internacionals (AMI), que, posteriorment, donaran pas als acords marc globals impulsats pel moviment sindical que podrien portar-nos cap a un nou escenari en matèria de control del poder corporatiu a través de normes a escala nacional i internacional amb caràcter vinculant.



# 1. Diversitat d'instruments sindicals internacionals

Els mecanismes sindicals globals internacionals tenen un paper crucial en la promoció de l'Agenda 2030 i el compliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) a escala mundial. Alguns dels mecanismes sindicals més rellevants que contribueixen a aquesta agenda inclouen:

1. **Comitès d'empresa europeus (CEE):** aquests comitès, establerts a empreses multinacionals amb presència a la Unió Europea (UE), tenen com a objectiu facilitar la informació, la consulta i la participació de les persones treballadores en decisions importants que afectin a escala europea. Els comitès d'empresa europeus també contribueixen a l'ODS 8, en promoure la participació de les persones treballadores en la gestió empresarial, i a l'ODS 10 (de reducció de les desigualtats), en fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats al lloc de treball.

El passat 2 de febrer del 2023 el Parlament Europeu va aprovar la revisió de la directiva que regula els comitès d'empresa europeus per garantir que puguin exercir de manera efectiva els seus drets. Això es va materialitzar el passat 24 de gener del 2024, quan el Parlament Europeu va presentar la nova proposta en la qual s'indicaven les decisions en què els comitès d'empresa europeus tenen dret a ser consultats, l'obligació de la direcció de consultar els comitès d'empresa europeus abans de prendre una decisió i la necessitat de disposar del finançament oportú. *Des del moviment sindical europeu es dona suport a aquest enfocament, que garanteix als comitès d'empresa europeus drets suficients i exigibles i els mitjans necessaris per exercir-los, com un exemple brillant d'uropeïtzació de les relacions laborals.*

- 2. Acords marc europeus:** són instruments de negociació col·lectiva a escala transnacional entre representants de les persones treballadores i empreses multinacionals o grups d'empreses que operen a diversos països de la UE. Busquen establir normes mínimes en àrees com la de les condicions laborals, la d'igualtat de gènere, la de formació i la de consulta dels treballadors i treballadores. Poden cobrir totes les persones empleades d'una empresa a la UE o només una part, i es poden aplicar tant a l'àmbit d'empresa com a l'àmbit sectorial. Tenen com a objectiu promoure la cohesió social en garantir un marc laboral comú i establir estàndards mínims per a les persones treballadores en empreses multinacionals.
- 3. Comitès d'empresa o sindicals globals:** aquests comitès reuneixen representants de les persones treballadores de diferents països en empreses multinacionals per abordar qüestions laborals globals, com ara la negociació col·lectiva, la seguretat i la salut a la feina, i la responsabilitat social corporativa. Els comitès d'empresa globals contribueixen també a múltiples ODS, per exemple, a l'ODS 8, en garantir el respecte dels drets laborals a totes les operacions de l'empresa i a l'ODS 16 (pau, justícia i institucions sòlides), en promoure la transparència i la rendició de comptes al sector privat.
- 4. Acords marc internacionals:** els acords marc internacionals (AMI) són acords negociats entre una empresa multinacional i sindicats internacionals o federacions sindicals que estableixen principis i estàndards laborals aplicables a tota la cadena de subministrament global de l'empresa. Aquests acords busquen promoure el respecte dels drets laborals fonamentals, com ara la llibertat d'associació, el dret a la negociació col·lectiva, l'eliminació del treball infantil i els treballs forçats, així com condicions de treball segures i justes. Els AMI solen incloure mecanismes per a la implementació, la supervisió i el compliment d'aquests

estàndards, així com disposicions per a la resolució de conflictes i la millora contínua de les condicions laborals a la cadena de subministrament. Tot i que els AMI en si mateixos no són legalment vinculants, poden tenir implicacions legals indirectes i contribuir a crear un marc legal i regulador que promogui els drets laborals i la responsabilitat social de l'empresa. Són eines importants per garantir la responsabilitat social corporativa i promoure pràctiques laborals justes i sostenibles en un entorn globalitzat. Els AMI contribueixen a múltiples ODS, en particular, a l'ODS 8 (treball digne i creixement econòmic), a l'ODS 9 (sobre indústria, innovació i infraestructures) i a l'ODS 12 (producció i consum responsables) en establir estàndards laborals i ambientals per a les empreses.



Els mecanismes sindicals globals, com els comitès d'empresa europeus, els comitès sindicals globals i els acords marc, europeus i internacionals, tenen una rellevància significativa per diverses raons:

- Representació laboral internacional: aquests mecanismes proporcionen una plataforma perquè les persones treballadores estiguin representades a escala internacional, cosa que permet la comunicació i la coordinació entre sindicats de diferents països.
- Defensa dels drets laborals: ajuden a garantir que els drets laborals es respectin a escala mundial, ja que aquests mecanismes solen involucrar negociacions entre ocupadors i sindicats per establir estàndards laborals mínims i condicions de treball justes.
- Coordinació en la negociació col·lectiva: facilita la negociació col·lectiva a escala global en proporcionar estructures perquè els sindicats de diferents països puguin col·laborar en la recerca de millors condicions laborals i salarials.
- Promoció de la responsabilitat corporativa: a través dels AMI, s'estableixen compromisos entre empreses multinacionals i sindicats per respectar els drets laborals i els estàndards socials a les seves operacions globals.
- Contribució a l'estabilitat econòmica i social: en garantir condicions laborals justes i promoure el diàleg entre ocupadors i persones treballadores a escala global, aquests mecanismes poden contribuir a l'estabilitat econòmica i social, cosa que beneficia tant les empreses com les persones treballadores i la societat en conjunt.

**Es mecanismes sindicals globals tenen un paper crucial en la protecció dels drets laborals, la promoció del diàleg social i la construcció d'un entorn laboral més just i equitatiu a escala mundial.**



Aquest informe presta especial atenció al mecanisme dels AMI per diverses raons fonamentals:

- 1. Desconeixement:** tot i que els AMI són eines poderoses per protegir els drets de les persones treballadores, sovint són desconeguts per al públic en general. En augmentar la consciència sobre la seva existència i el seu potencial, se'n pot millorar l'efectivitat i assegurar-ne l'aplicació adequada.
- 2. Protecció de drets:** els AMI estableixen estàndards mínims de treball que han de complir les empreses multinacionals a les seves cadenes de subministrament globals. Aquests estàndards inclouen drets laborals bàsics, condicions de treball segures i justes, i protecció contra la discriminació i el treball infantil. En prestar més atenció als AMI, es pot garantir una major protecció dels drets de les persones treballadores a tot el món.
- 3. Poblacions en situació de risc,** com les comunitats indígenes, afrodescendents, població migrant, dones, joves, nens i nenes, es poden beneficiar de la implementació dels AMI. Aquests acords poden ajudar a garantir que aquestes poblacions siguin tractades de manera justa i equitativa, i que es respectin els seus drets humans fonamentals.





- 4. Cadenes de subministrament:** les empreses multinacionals sovint operen al llarg de cadenes de subministrament globals complexes i extenses. Els AMI poden ajudar a assegurar que les condicions de treball siguin justes i segures a totes les etapes d'aquestes cadenes de subministrament, des de la producció fins a la distribució.
- 5. Creació de xarxes sindicals:** els AMI poden promoure el diàleg social entre els representants de les persones treballadores i les empreses multinacionals. En col·laborar en la negociació i l'aplicació d'aquests acords, els sindicats poden enfortir el seu poder de negociació i crear xarxes sindicals transnacionals que defensin els interessos de les persones treballadores a tot el món.

**Prestar més atenció als AMI és crucial per protegir els drets de les persones treballadores, abordar les injustícies a les cadenes de subministrament globals i enfortir el paper dels sindicats en la defensa dels interessos de les persones treballadores a escala internacional.**





## **1.1. El treball sindical sobre els ODS en el marc de l'empresa**

La repercussió i l'impacte en l'abordatge de l'Agenda 2030 i la intensitat amb què el món empresarial està enarborant la bandera dels ODS obliga les organitzacions sindicals a vetllar perquè realment es respongui de manera veraç als compromisos que les empreses diuen assumir. Es tracta d'auditar, laboralment i socialment, si de veritat hi ha un compromís ferm, acompanyat d'objectius i indicadors de compliment, i no només una instrumentalització dels ODS com a eines de màrqueting i millora de la reputació corporativa.

Aquest fet és particularment important a les grans empreses, atès que la globalització ha comportat la reducció del poder regulador i de control dels estats a favor dels mercats i les grans multinacionals. En aquest àmbit, la qüestió clau sobre la qual actualment les organitzacions sindicals estan desplegant esforços és la cooperació sindical i l'acció sindical internacional, que, mitjançant el sindicalisme global, ha desplegat mecanismes transfronterers per garantir la defensa dels drets humans laborals de la classe treballadora ocupada al llarg de les cadenes de valor globals.

En un marc de negociacions a escala internacional per aconseguir el Tractat vinculant de les Nacions Unides sobre empreses transnacionals, CCOO Catalunya centra els seus esforços a aconseguir una legislació vinculant que garanteixi la diligència deguda obligatòria en matèria de drets humans i conducta empresarial responsable en l'àmbit europeu i local.

En concret, els AMI, negociats a escala global per sindicats i empreses multinacionals, són unes eines de diàleg social molt valuoses que serveixen per protegir els interessos i els drets de

les persones treballadores a través de totes les operacions d'una empresa multinacional a tota la seva cadena de valor.

A través dels AMI es pot contribuir al compliment de molts dels ODS, de marcat caràcter transnacional, en un context en què la fragmentació i la segmentació del model de negoci de moltes empreses donen com a resultat que de les seves decisions, en depenguin les condicions laborals de milions de treballadors i treballadores repartits al llarg de la cadena de valor. A això, cal sumar-hi l'impacte corresponent a les comunitats locals on resideixen.

Actualment, hi ha AMI amb les següents corporacions mundials: 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 i ZF. La major part es poden consultar a la pàgina web d'IndustriALL<sup>1</sup>.

---

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

**Aquests mecanismes sindicals globals internacionals tenen un paper fonamental en la promoció d'un treball digne, just i sostenible a escala mundial, i contribueixen a aconseguir els ODS i la construcció de societats més inclusives i equitatives per a tothom.**



## 2. Rellevància per assolir l'Agenda 2030 i el desenvolupament sostenible en aspectes econòmics, socials i ambientals

Aquest apartat es concentra en els AMI i la seva aplicabilitat concreta per contribuir a diversos ODS, en particular:



Si bé els AMI no aborden directament l'eliminació de la pobresa, en establir salaris justos i promoure condicions laborals dignes, contribueixen a millorar la situació econòmica de les persones treballadores i les seves famílies, cosa que té un impacte indirecte en la reducció de la pobresa, a través de la dignificació de les condicions de treball.



Els AMI poden influir en la salut i el benestar de les persones treballadores en establir pràctiques laborals segures, promoure condicions de treball saludables i garantir l'accés a serveis de salut. A més, si els acords se centren en la indústria de la salut, poden impulsar pràctiques que millorin directament l'atenció i els serveis de salut.

## 4 EDUCACIÓ DE QUALITAT



Tot i que els AMI no se centren directament en l'educació, poden tenir un efecte indirecte, en garantir condicions laborals justes i la promoció d'oportunitats d'aprenentatge i de formació per a les persones treballadores. Això pot donar suport a la millora de la qualitat de l'educació, en proporcionar a les persones ocupades l'accés a programes de capacitació i desenvolupament.

## 5 IGUALTAT DE GÈNERE



Els AMI aborden el tema de la igualtat de gènere dins de les empreses, amb mesures per eliminar la discriminació i la bretxa salarial de gènere, promovent la igualtat d'oportunitats i l'accés a llocs de lideratge per a les dones, i combatent l'assetjament i la violència al lloc de treball. Aquests acords contribueixen a empoderar les dones en l'àmbit laboral i a fomentar la igualtat de gènere al món laboral.

## 8 TREBALL DIGNE I CREIXEMENT ECONÒMIC



Els AMI estableixen estàndards laborals i fomenten la justícia i la dignitat a la feina. Promouen la no-discriminació a l'ocupació, els salaris justos, les condicions de treball segures i saludables, i el respecte pels drets sindicals. Aquests acords contribueixen a la creació de llocs de treball digne i sostenible, al creixement econòmic inclusiu i a la protecció dels drets laborals i humans.

**9** INDÚSTRIA,  
INNOVACIÓ  
INFRAESTRUCTURES



En fomentar la transparència i la col·laboració entre empreses, sindicats i proveïdors, els AMI poden impulsar la innovació en pràctiques empresarials més sostenibles i la millora de la infraestructura laboral. Els AMI poden ser una eina efectiva per promoure la industrialització sostenible i la construcció d'infraestructures que contribueixin al desenvolupament econòmic i social equitatiu.

**10** REDUCCIÓ DE  
LES DESIGUALTATS



Els AMI poden contribuir a reduir les desigualtats, en promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats al lloc de treball. Estableixen estàndards laborals i drets fonamentals que protegeixen les persones treballadores de la discriminació i l'explotació, cosa que ajuda a reduir les desigualtats econòmiques i socials.

**12** CONSUM  
I PRODUCCIÓ  
RESPONSABLES



Els AMI promouen pràctiques de producció i consum responsables a les empreses multinacionals. Estableixen estàndards ambientals, socials i laborals per a la cadena de subministrament global, tot fomentant la sostenibilitat i la minimització de l'impacte ambiental. Aquests acords impulsen l'adopció de pràctiques de producció sostenibles, l'ús eficient dels recursos i la reducció de les deixalles.



## 13 ACCIÓ CLIMÀTICA



Els AMI poden abordar indirectament l'ODS 13, en promoure pràctiques de producció i consum responsables, que inclouen mesures per reduir les emissions de gasos d'efecte hivernacle, evitar la desforestació i promoure la sostenibilitat ambiental a la cadena de subministrament.

## 16 PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES



Els AMI contribueixen a l'ODS 16, en promoure la transparència, la rendició de comptes i la responsabilitat social corporativa. Aquests acords estableixen mecanismes per abordar conflictes laborals de manera pacífica i promoure el diàleg social. A més, garanteixen el respecte dels drets laborals i humans, enfortint les institucions i la governança a escala global.

## 17 ALIANÇA PELS OBJECTIUS



Els AMI poden contribuir significativament a la consecució d'aquest objectiu en promoure la col·laboració entre diferents actors, incloent-hi empreses, sindicats, organitzacions de la societat civil i governs, en la recerca de solucions conjuntes per a desafiaments globals. Els AMI faciliten la creació d'aliances estratègiques entre empreses i sindicats per millorar les condicions laborals i promoure pràctiques empresarials més responsables a tota la cadena de subministrament. A més, en establir mecanismes de diàleg i resolució de conflictes, els AMI fomenten la construcció de relacions de confiança entre els diferents actors, cosa que és fonamental per a la col·laboració efectiva en la consecució dels ODS.

Si bé els AMI no són una solució integral per abordar directament tots els ODS esmentats, la seva implementació i promoció poden contribuir indirectament a aconseguir aquests objectius a través de la millora de les condicions laborals, la promoció de la igualtat d'oportunitats i l'adopció de pràctiques més sostenibles.

**Els AMI tenen una aplicabilitat concreta per contribuir a múltiples ODS, en establir estàndards laborals, promoure la igualtat de gènere, fomentar la producció i el consum responsables, i enfortir la pau, la justícia i les institucions sòlides a escala mundial. Aquests acords tenen un paper fonamental en la promoció d'un desenvolupament sostenible i inclusiu a tot el món.**

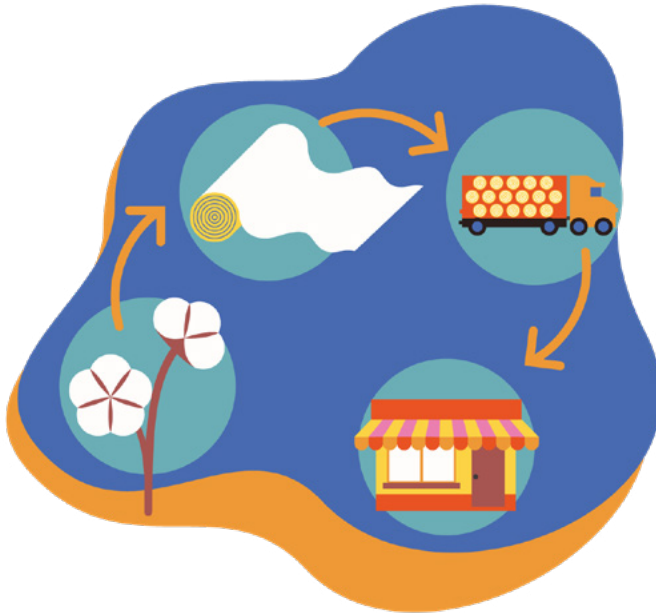


### 3. Casos pràctics

Analitzar el **sector de la moda** en el context dels mecanismes sindicals globals és fonamental per diverses raons:

1. Avenços en el treball sindical: el sector de la moda ha estat un dels que ha experimentat més avenços en el treball sindical amb les empreses. Això és degut a la creixent consciència pública sobre les condicions laborals a la indústria i a la pressió exercida per sindicats per millorar-les.
2. Presència d'importantes empreses espanyoles: el sector de la moda té diverses empreses espanyoles de capçalera que són líders a escala mundial. Això significa que les accions i les polítiques implementades per aquestes empreses poden tenir un impacte significatiu a la indústria i poden servir com a models a seguir per a altres companyies.
3. Àmplies cadenes de subministrament: la moda és coneguda per tenir cadenes de subministrament extenses i complexes que s'estenen per tot el món. Aquestes cadenes de subministrament poden involucrar nombrosos països i proveïdors, cosa que augmenta el risc de vulneracions de drets laborals i sindicals.
4. Greus vulneracions de drets humans: el sector de la moda està farcit de greus vulneracions de drets humans, especialment pel que fa als drets laborals i sindicals. Els informes han documentat condicions de treball precàries, salaris baixos, hores excessives, manca de seguretat laboral i limitacions a la llibertat d'associació i a la negociació col·lectiva.

5. Desigualtats de gènere: el sector de la moda també està marcat per grans desigualtats de gènere, amb una alta proporció de treballadors i treballadores en condicions precàries i amb poca representació en llocs de lideratge i presa de decisions. Segons dades del 2019, el 80 % de la força de treball ocupada al sector del tèxtil són dones.
6. Impacte mediambiental: la indústria de la moda també té un important impacte mediambiental a causa de l'exploració intensiva de recursos naturals, l'ús de químics i tints en la fabricació de peces, i el malbaratament generat per la ràpida rotació de les col·leccions. Els mecanismes sindicals globals poden tenir un paper en la promoció de pràctiques més sostenibles i en la reducció de l'impacte ambiental de la indústria.



7. **Canvi de paradigma:** el sector de la moda experimenta un canvi de paradigma cap a una major transparència i responsabilitat social i ambiental. Els mecanismes sindicals globals poden contribuir a aquest canvi actuant com a catalitzadors per impulsar pràctiques laborals més justes i sostenibles a tota la cadena de subministrament.
8. **Interconnexió amb altres sectors:** la moda està estretament interconnectada amb altres sectors, com ara l'agricultura (per exemple, cotó), la manufactura, el transport i el comerç minorista. Millorar les condicions laborals a la indústria de la moda pot tenir efectes positius en tota l'economia global i en altres sectors on es troben persones treballadores en situacions precàries.
9. **Innovació i tecnologia:** la indústria de la moda està experimentant una ràpida innovació i adopció de tecnologia en àrees com la fabricació de peces de vestir, la gestió de la cadena de subministrament i la venda al detall. Els mecanismes sindicals globals poden ajudar a garantir que aquestes innovacions s'utilitzin de manera ètica i que beneficiïn totes les persones treballadores a la cadena de subministrament.

**Abordar els desafiaments laborals i mediambientals a la indústria de la moda a través dels mecanismes sindicals globals pot tenir efectes positius tant dins com fora del sector, i tenir impacte significatiu en la millora de les condicions laborals i en la promoció de la justícia social a tot el món.**



## Altres instruments



### **A. Fòrum Social de la Indústria de la Moda**

El Fòrum Social de la Indústria de la Moda a Espanya és una plataforma pionera impulsada per diversos actors clau del sector tèxtil i de la moda al país, en particular per organitzacions sindicals. Va sorgir com a resposta a la necessitat d'abordar els desafiaments socials, econòmics i ambientals que enfronta aquesta indústria actualment. Des de la seva creació, el fòrum s'ha convertit en un espai de trobada, debat i col·laboració per impulsar un canvi positiu a la indústria de la moda espanyola.

Aquest fòrum és promogut per una coalició d'organitzacions representatives del sector, que inclouen organitzacions sindicals, empreses de moda, institucions acadèmiques, ONG i entitats governamentals. Aquesta diversitat de participants reflecteix l'enfocament inclusiu i col·laboratiu del fòrum per abordar els reptes de la indústria de la moda a Espanya i treballar cap a un futur més sostenible.

El Fòrum Social de la Indústria de la Moda a Espanya es va fundar el 2018, promogut per les organitzacions sindicals, i des de llavors ha organitzat reunions periòdiques per abordar temes rellevants per al sector. Aquestes reunions solen incloure panells de discussió,

conferències, tallers i activitats de treball en xarxa, en les quals participen sindicalistes, persones expertes, empresariat, representants de l'acadèmia i altres actors interessats a millorar la indústria tèxtil i de la moda a Espanya.

Entre els objectius del fòrum hi ha la promoció de pràctiques comercials justes i ètiques, la reducció de l'impacte ambiental de la indústria de la moda, la promoció de la transparència a la cadena de subministrament i el foment de la innovació i el disseny sostenible.



## **B. Accord**

L'Accord és l'Acord sobre seguretat en la indústria de la confecció i dels productes tèxtils de Bangladesh. L'acord internacional, ideat per sindicats mundials juntament amb marques internacionals de la confecció després de la tragèdia industrial del Rana Plaza el 2013, ha estat decisiu per fer més segura la indústria tèxtil i de la confecció de Bangladesh. Nou anys i milers d'inspeccions de fàbriques després, s'han reparat prop de 200.000 paranyes potencialment mortals a 1.600 fàbriques.

El 24 d'abril del 2013, l'edifici Rana Plaza, que albergava diverses fàbriques tèxtils, es va esfondrar a Savar, una ciutat propera a Dhaka, la capital de Bangladesh. Aquest desastre va provocar la mort de més de 1.100 persones i va deixar milers de persones ferides. Va ser un dels pitjors accidents industrials a la història de la indústria de la confecció.



En resposta a aquesta tragèdia i per millorar les condicions de seguretat a la indústria tèxtil de Bangladesh, va ser creat l'**Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**<sup>2</sup> (Acord sobre seguretat contra incendis i seguretat d'edificis a Bangladesh). Va ser signat al maig del 2013 per sindicats de persones treballadores i empreses multinacionals del sector tèxtil i de la moda. UNI Global Union i IndustriALL Global Union van ser dos impulsors clau de l'històric acord de Bangladesh. Recentment han anunciat l'ampliació d'aquest acord al Pakistan.

L'Accord estableix una sèrie de compromisos per millorar la seguretat a les fàbriques de confecció de Bangladesh, incloent-hi inspeccions independents de seguretat, la implementació de correccions per abordar els riscos identificats i la capacitació de persones treballadores i gerència en matèria de seguretat laboral. A més, l'Accord brinda a les persones treballadores una veu en les decisions relacionades amb la seguretat als llocs de treball.

Aquest acord ha estat crucial en la millora de les condicions de treball i seguretat a la indústria tèxtil de Bangladesh, tot i que encara queda molt per fer per garantir que totes les fàbriques compleixin els estàndards internacionals de seguretat i benestar laboral.

---

2 <https://internationalaccord.org/>

**En aquest informe s'analitzen els casos dels AMI d'empreses com Inditex, Mango, Tendam i El Corte Inglés (ECI) a causa de la seva rellevància a la indústria de la moda, la seva experiència en acords marc, la seva visibilitat pública, el seu potencial de lideratge i la seva trajectòria en matèria de responsabilitat social corporativa. Aquests casos poden proporcionar informació valuosa per comprendre i millorar els mecanismes de protecció dels drets laborals i mediambientals a la indústria de la moda.**

A continuació, es presenta una taula resum amb la informació més rellevant a les empreses Inditex, Mango, Tendam i El Corte Inglés (ECI):

Empresa	Marques que comprèn	Mida de la plantilla	Personal al departament de sostenibilitat	Volum de negoci	Representació sindical de CCOO (Espanya)	Comitè d'empresa Europeu	Comitè sindical global	Nivell de llista de proveïdors públic	Parts signants de l'AMI	Antiguitat de l'AMI
INDITEX	Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho i Zara Home	161.300 (2023)	150 persones	28,3 mil milions d'euros (2020)	Secció sindical intercentres de CCOO	Sí	Sí	Tercer nivell	Empresa, INDUSTRIALL, CCOO, UGT	2012
MANGO		14.000 (2023)	20 persones	2,7 mil milions	Secció Sindical de CCOO	No	No	Tercer nivell	Empresa, CCOO	2018
TENDAM	Cortefiel, springfield, Fyfty, Womens Secret	9.500 (2023)	No especificat	1,1 mil milions d'euros (2020)	No n'hi ha	No	No	Segon nivell	Empresa, CCOO, UGT	2021
ECI		81.000 (2023)	No especificat	3,9 mil milions d'euros (2020)	Secció sindical CCOO	Sí	No	Entre primer i segon nivell	Empresa, CCOO, UGT	2022



En aquests casos, les parts que signen els AMI són variades:

- En el cas d'Inditex, l'AMI se subscriu entre l'empresa i IndustriALL, i també hi participen com a signants els dos sindicats majoritaris a Espanya, CCOO i UGT.
- Els AMI de Tendam i ECI són signats per l'empresa juntament amb els dos sindicats majoritaris, CCOO i UGT.
- D'altra banda, l'AMI de Mango ha estat signat entre l'empresa i CCOO.

Un altre element en què difereixen els AMI és en la presència del **Comitè Sindical Global**, que només està reconegut al d'Inditex. La resta d'AMI, Mango, Tendam i ECI, contenen les mateixes previsions que l'AMI d'Inditex, excepte el Comitè Sindical Global, atès que el volum i l'extensió de les cadenes de valor no són tan extensos com en el cas d'Inditex.

El paper dels **Comitès d'Empresa Europeus** a cada AMI és divers. Un cas paradigmàtic és el d'Inditex, ja que l'AMI va néixer abans que el seu Comitè d'Empresa Europeu. El Comitè d'Empresa Europeu està molt adreçat a persones treballadores de la mateixa empresa a botigues, centres logístics i les fàbriques d'Espanya. En aquest comitè CCOO té presència a través de la seva Federació de Serveis, en representació de les persones treballadores a les botigues, i a través de la seva Federació d'Indústria als centres logístics i a les fàbriques que queden a Espanya. En canvi, el Comitè Global és l'únic al món que té 7 representants sindicals (dels 9 que hi ha) de la cadena de subministrament, és a dir, de sindicats que no són dins de la mateixa empresa.

En el cas de les altres marques, llevat d'ECI, no hi ha ni comitè d'empresa ni comitè d'empresa europeu. En el cas d'ECI, el comitè d'empresa inclou sindicats com ara Fasga, Fetico, CCOO i UGT. Mango i Tendam no tenen comitè d'empresa, ni estatal ni europeu, a causa de l'absència de producció a Espanya. Tot i que hi va haver representació sindical en el passat, aquesta es va perdre quan van tancar les fàbriques a Espanya. Malgrat la presència sindical en algunes botigues específiques, no hi ha un comitè d'empresa establert. Aquesta situació és inusual, ja que, tot i que els sindicats tenen una influència significativa als proveïdors d'aquestes marques, no tenen representació a les botigues. La coordinació d'un projecte sindical conjunt en aquestes empreses és un desafiament futur que cal abordar.



Inditex és l'única que compta amb una secció sindical interempreses de CCOO, a Espanya, que engloba centres de producció, logística o distribució i oficines centrals, però no les botigues. Actualment, s'està impulsant la representació sindical del personal de les botigues, les condicions laborals del qual eren més precàries en comparació amb les del personal als centres de producció, distribució i oficines centrals.

Els AMI analitzats estan emparats per un protocol d'implementació, vinculat a un pla de treball que estableix una seqüència d'etapes. Actualment, les tres empreses es troben a la fase inicial d'aquest procés. Mango fins i tot ha avançat al segon nivell del protocol, en el qual s'està fent un diàleg social i s'estan celebrant reunions entre la representació sindical i els proveïdors. S'espera que Tendam i ECI aviat segueixin l'exemple i fomentin el diàleg social entre els proveïdors i el sindicat de l'empresa mare. Un cop aquest sistema estigui establert, es procedirà a implementar mecanismes addicionals, com ara comitès globals. En aquest sentit, Inditex lidera el camí i marca el ritme del progrés.

En cap cas l'aplicació de cap dels AMI no ha derivat en conflicte entre les estructures de representació local/nacional i sindicats/empleats ni dins de la gestió de l'empresa.

### 3.1. INDITEX

<b>Seu Principal</b>	Arteixo, Espanya
<b>Marques Pròpies</b>	8 marques
<b>Empleats Directes</b>	165.000 persones
<b>Botigues</b>	6.477 botigues a 144 mercats
<b>Producció Anual</b>	1.600 milions de peces de vestir
<b>Fàbriques i Producció</b>	7.262 fàbriques a 51 països
<b>Cadena de Subministrament</b>	9 clústers globals (Mena, Amèrica, Europa, Turquia i Europa Oriental, i Àsia: Vietnam-Indonèsia, Cambodja-Myanmar, Bangladesh-Pakistan, Sri Lanka - Índia, Xina)
<b>Sostenibilitat</b>	Departament de Sostenibilitat amb 300 empleats/ades
<b>Comitès d'Empresa</b>	13 centres logístics amb 8.000 empleats/ades, més de 100 delegats/ades de CCOO i presència al comitè d'empresa europeu (CEE)
<b>Sindicats</b>	CCOO i UGT
<b>Acord Marc Internacional</b>	Empresa, IndustriALL, CCOO i UGT; comitè sindical global present
<b>Elements Diferenciadors</b>	El Departament de Sostenibilitat ha passat de menys de 10 empleats/ades a 300. L'AMI és supervisat per aquest departament. Secció Sindical Intercentres de CCOO

#### Caracterització de l'empresa

INDITEX té la seu principal a Arteixo i engloba 8 marques. A escala global, té 165.000 persones empleades directes distribuïdes en 6.477 botigues ubicades a 144 mercats. A Espanya, a més de les persones empleades als centres logístics i a les oficines centrals, hi té 8 fàbriques. El nombre de llocs de treball indirectes o a la cadena

global de subministrament ascendeix a 3,1 milions, distribuïts en 7.262 fàbriques a 51 països per a l'any 2023.

La cadena de subministrament s'organitza en 9 agrupacions o clústers ubicats a diferents parts del món, com el clúster Mena (nord d'Àfrica), el clúster d'Amèrica, el clúster d'Europa o el clúster de Turquia i Europa Oriental, i 4 grans agrupacions a l'Àsia, concretament, Vietnam-Indonèsia, Cambodja-Myanmar, Bangladesh-Pakistan i Sri Lanka - Índia, amb la Xina com a punt final. L'empresa ven aproximadament 1.600 milions de peces de roba a l'any.

El departament encarregat de Sostenibilitat, responsable de vetllar pel compliment de AMI, ha adquirit més rellevància i pes a l'empresa amb el temps. Inicialment format per un equip reduït de menys d'una desena de persones, actualment disposa d'aproximadament 300 persones empleades en el cas d'Inditex. La dotació de personal en aquests departaments és crucial per complir efectivament els compromisos de l'AMI.

Abans de contractar qualsevol proveïdor, un equip realitza una verificació in situ per garantir que el proveïdor pugui complir amb la comanda del contracte a la seva pròpia fàbrica. Enginyers de desenvolupament, logística i traçabilitat, entre d'altres, són desplegats per dur a terme aquestes avaluacions.

La Secció Sindical Intercentres de CCOO a Inditex té un paper crucial en la representació de les persones treballadores als 13 centres logístics de l'empresa, que donen feina a aproximadament 8.000 persones. Amb més de 100 delegats i delegades de CCOO, aquest sindicat és l'únic amb una organització a escala estatal. Tot i això, malgrat la presència d'un representant de CCOO a la presidència del Comitè d'Empresa Europeu d'Inditex, la composició majoritària del comitè d'empresa europeu s'inclina cap al personal de les



botigues. Això reflecteix una dinàmica peculiar en què les persones treballadores de les botigues tenen una representació més forta en comparació amb centres logístics, tot i que aquests últims són essencials per a la cadena de subministrament de l'empresa.

En l'àmbit de la sostenibilitat, la col·laboració entre l'empresa i els sindicats ha enfrontat desafiaments significatius. Tot i que s'han establert comitès de medi ambient als centres de treball, la manca de suport clar per part de l'empresa n'ha obstaculitzat l'efectivitat. Aquesta manca de compromís s'ha manifestat en la manca de comunicació efectiva i en l'absència d'una voluntat clara de donar suport a les iniciatives de sostenibilitat per part de la direcció de l'empresa. Tot i aquests obstacles, s'ha realitzat un esforç conjunt des del 2016, quan la Federació d'Indústria de CCOO va iniciar una col·laboració amb Inditex per abordar les preocupacions ambientals als centres logístics. Tot i que s'ha avançat en la formació de grups de treball en sostenibilitat i en la creació de comitès de medi ambient, la implementació d'aquestes iniciatives ha enfrontat demores a causa de la complexitat i de les diferències entre els diversos centres logístics.

A més, encara que s'han elaborat tres memòries no financeres des del 2021 per part de la representació sindical, la manca de diàleg formal entre la representació de les persones treballadores i l'empresa en assumptes de sostenibilitat continua sent una preocupació important. L'absència d'un espai de discussió dedicat a aquest aspecte ha dificultat la col·laboració efectiva i la identificació de solucions per millorar les pràctiques sostenibles a l'empresa.

Pel que fa a les condicions laborals als centres logístics, persisteixen diferències significatives que no s'han abordat de manera integral. La manca d'un acord marc a escala estatal ha estat un punt de tensió, ja que els centres logístics operen sota diferents condicions que no han estat unificades. Això ha comportat mobilitzacions i tensions laborals,

especialment entre la representació sindical i la direcció de l'empresa. La iniciativa de la patronal del comerç Arte, impulsada per empreses del sector de la moda com Inditex, Mango i Primark, té com a objectiu negociar un conveni de comerç estatal per al personal a botigues, no a centres logístics.

Aquesta iniciativa busca unificar els convenis provincials que regeixen les condicions laborals a les botigues, establint un marc comú a escala nacional. Això implica que les botigues deixin de regir-se pels convenis provincials i passin a adherir-se al conveni estatal, cosa que podria tenir un impacte significatiu en les condicions laborals i en els drets de les persones treballadores al sector del comerç de moda. Tot i això, aquesta proposta ha generat controvèrsia entre la representació sindical, ja que es percep com un intent de divisió i debilitament, especialment en un context en què s'estan fent esforços per promoure l'equitat laboral entre el personal dels centres logístics.

Des de la perspectiva sindical, és crucial establir terminis i un marc clar per assolir un acord unificat que garanteixi condicions equitatives a tots els centres logístics. S'advoca per una obertura més gran al diàleg per part de l'empresa i la creació d'un espai de discussió formal per abordar les preocupacions relacionades amb la sostenibilitat i les condicions laborals. En absència d'un progrés significatiu a través del diàleg, s'estan considerant altres formes d'acció per impulsar el canvi i garantir l'equitat a tots els centres logístics de l'empresa.

### **Història de l'acord**

El 2001 Inditex introdueix unilateralment el seu Codi de conducta. Des del 2002, la Federació d'Indústria de CCOO, aleshores Fiteqa, inicia l'acció sindical per obtenir informació sobre la cadena de subministrament i les condicions laborals. Entre el 2007 i el 2012 es construeix un

acord marc per garantir el treball digne a les fàbriques que fa èmfasi en la llibertat d'associació i en la negociació col·lectiva. El 2012 se signa un protocol que permet l'accés als sindicats locals i l'obtenció d'informació de tota la cadena de subministrament. L'any 2014, amb la creació d'IndustriALL Global Union, es renova l'acord i s'hi incorpora un coordinador general. El 2016 se signa un protocol d'experts sindicals per a països on la col·laboració amb els sindicats locals és difícil. El 2019 es renova l'acord, introduint-hi un comitè sindical global únic que inclou representants de fàbriques directes i integrants de sindicats locals de la cadena de subministrament. Després d'un intens procés de reflexió i d'avaluació de l'AMI i els seus mecanismes, el 2024 es publicarà un nou acord marc global d'Inditex que integrarà millores com ara un currículum formatiu i un increment significatiu del pressupost, que serà distribuït per agrupació i que estarà destinat a finançar activitats sindicals a cada país, ja sigui en formació o en visites a fàbriques. En tot cas, comptarà amb la participació dels sindicats locals.

## **Implementación**

El comitè sindical global inclou 9 sindicats representatius d'arreu del món, decidits de manera consensuada a cada regió. Inditex finança l'AMI amb 100.000 euros anuals, amb distribució proporcional segons el nombre de persones treballadores a cada regió o clúster. El pla de treball anual s'acorda amb reunions entre els sindicats i el coordinador general, amb seguiment regular en reunions anuals i trimestrals.

IndustriALL Global Union escull els experts sindicals, com un exprofessor de Dret Laboral a Turquia, on Inditex té 1.571 fàbriques i 335.000 treballadors i treballadores, i un altre a Bangladesh, on hi ha 580 fàbriques i gairebé 1,3 milions de treballadors i treballadores. Per a altres regions, hi ha xarxes sindicals coordinades per sindicats locals, com al Vietnam i Mena (amb presència al Marroc i Tunísia).

Aquestes xarxes estan coordinades per representants locals, que també participen al Comitè Sindical Global d'Inditex.

L'AMI d'Inditex inclou un sistema de seguiment que inclou identificació, monitoratge i enfortiment del diàleg social i capacitat sindical a la cadena de subministrament. Els protocols regulen funcions, tasques i visites a fàbriques arreu del món, i destaquen per la transparència i l'accés sense precedents, que es consideren aspectes valorats de l'acord.

Hi ha un mecanisme de resolució de conflictes integrat al canal de denúncies. Tot i això, no hi ha un procés establert, per la qual cosa el pas següent és elaborar un protocol sobre el mecanisme de resolució de conflictes. El mecanisme inclou la participació de les persones treballadores i dels sindicats. On no hi ha sindicats, principal problema, apareixen les ONG o no se'n té coneixement. El canal de denúncies que té habilitat l'AMI d'Inditex arriba directament al coordinador de l'AMI. Un 60 % de la seva feina es dedica a aquesta matèria, que implica l'atenció d'unes 200 denúncies en els 2 darrers anys.

Hi ha sistemes establerts a IndustriALL a través de l'Accord per a aquestes denúncies. En els darrers 2 anys hi ha hagut gairebé 200 reclamacions. Hi ha sistemes de reclamacions que van més avançats, però el principal canal de reclamacions actualment són els sindicats als països. Les reclamacions arriben en diferents idiomes segons el país i els dialectes.

## Funcionament del sistema

INDITEX proporciona semestralment informació al coordinador de l'AMI sobre la seva cadena de subministrament, el qual la distribueix als sindicats, a IndustriALL i a oficines regionals per identificar l'empresa matriu de cada fàbrica. En cas de reclamacions, el sindicat local actua segons un procediment establert, contactant amb Inditex i amb el coordinador. Si no hi ha acord, hi intervenen persones expertes, que elaboren un pla d'acció correctiva.

Tota la informació és compilada pel coordinador, incloent-hi detalls sobre data, país, empresa, sindicats, assumpte i resolució. Es fan informes detallats per cada reclamació, documentant la investigació i proposant solucions mitjançant un pla d'acció correctiva i de remei. Els AMI tenen protocols de mediació o arbitratge a través de l'OIT si no hi ha acord.

Es proporcionen formacions a l'inici de la implementació de l'AMI, especialment a països nous, per familiaritzar els sindicats i els experts amb els procediments. El protocol inclou activitats formatives, encara que la distribució de recursos és un repte, a causa de les diverses necessitats a cada país. La gestió pressupostària varia entre els AMI, amb Inditex sent el més avançat, seguit de Mango, Tendam i El Corte Inglés

## *Marc: normes i convencions internacionals del treball*

Es reconeix el paper central de la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva tal com estableixen els convenis 87, 98 i 135 i la Recomanació 143 de l'OIT en tant que essencials per desenvolupar el compliment sostenible a llarg termini a les fàbriques que subministren a les empreses matrius. Els convenis 87 i 98 de l'OIT garanteixen la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva, i protegeixen les persones treballadores contra la interferència i la discriminació per part dels ocupadors. D'altra banda, el Conveni 135 conté les previsions relatives a la protecció i a les facilitats que s'han d'atorgar a les persones representants dels treballadors i treballadores a l'empresa. La Recomanació 143 estableix el dret de les persones treballadores a participar en la determinació de les condicions de treball i en la gestió de les empreses a través de representants elegits lliurement.

S'acorda la col·laboració entre les parts signants dels acords per garantir una aplicació més efectiva de les normes internacionals del treball, inclosos els convenis 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155, 159, 182 i 190 de l'OIT<sup>3</sup>, així com la Declaració Universal dels Drets Humans, la Convenció de les Nacions Unides sobre els Drets de l'Infant, les Directrius de l'OCDE per a les empreses multinacionals, la Guia de deguda diligència de l'OCDE per a cadenes de subministrament responsables al sector de vestuari i calçat, la Declaració tripartida de principis de l'OIT pel que fa a les empreses multinacionals, els Principis

---

**3** La inclusió del Conveni 190 de l'OIT a l'AMI d'Inditex el 2012 va ser una mesura notablement avançada al seu temps i significativa en diversos aspectes. El Conveni 190 de l'OIT aborda l'eliminació de la violència i l'assetjament en l'àmbit laboral, clau per aconseguir entorns laborals segurs i respectuosos. A més, la incorporació d'aquest conveni a l'AMI es va produir fins i tot abans que Espanya ratifiqués formalment aquest conveni el 2021. Aquesta acció pionera va establir un precedent important per a altres empreses i sectors, en destacar la importància d'anticipar-se i d'adaptar-se als estàndards laborals emergents per garantir entorns laborals justos i segurs a tot el món.

del Pacte mundial de les Nacions Unides i els Principis rectors sobre les empreses i els drets humans de les Nacions Unides.

Es tracta d'un gran avenç, en la mesura en què s'apliquen normes de dret internacional públic encara no ratificades per part dels estats on es troben les fàbriques que formen part de la cadena de subministrament. L'empresa matriu es compromet a aplicar les normes internacionals del treball a totes les persones treballadores a tota la seva cadena de subministrament, independentment de si són persones empleades directes de les matrius o de les empreses fabricants i les seves proveïdores.

Els termes dels acords s'apliquen a tota la cadena de subministrament, inclosos els llocs de treball no representats pels sindicats afiliats a IndustriALL. Les parts es comprometen a informar els altres sindicats en aquests llocs de treball respecte dels termes i les condicions acordats.

Les parts acorden una estructura concreta per implementar l'acord i a escala mundial, un **Comitè Sindical Global**, la composició del qual s'acorda de la manera següent:

- Nombre acordat de representants d'organitzacions afiliades a IndustriALL en representació de les persones treballadores de les empreses fabricants als clústers.
- Representants dels sindicats espanyols que representen les persones treballadores de les empreses matrius.

Aquest comitè es reuneix un cop cada any per revisar la implementació de l'acord. IndustriALL és convidat a les reunions del comitè. L'empresa matriu també designa una representació per acudir al comitè a sol·licitud dels membres, sempre que s'entengui necessari per part de la coordinació de l'acord.

El comitè tria una **coordinació** per ser l'enllaç amb l'empresa matriu. Aquesta coordinació està composta per 4 persones (2 en representació dels sindicats espanyols esmentats a l'Acord d'Inditex i 2 en representació dels sindicats afiliats a IndustriALL presents als clústers d'Inditex). D'entre aquestes persones, n'hi ha una que actuarà com a coordinadora general, amb l'acord previ amb l'empresa matriu.

Les funcions d'aquesta coordinació són resoldre aquells temes que no es puguin solucionar localment, que la coordinació investigarà juntament amb el sindicat local i representant de l'empresa matriu. La coordinació es reuneix almenys 2 vegades cada any amb la representació de l'empresa matriu.

Els sindicats locals desenvolupen un paper important a l'hora de garantir la implementació de l'acord dins de la cadena de subministrament. Sota les línies establertes per la coordinació, les persones representants dels sindicats locals participen en la implementació de l'acord als seus països. Els sindicats locals poden rebre l'ajuda de **persones expertes sindicals** conforme al que estableix el Contracte marc d'experts sindicals signat entre les parts (per a Inditex el 25 d'abril del 2016).

A fi de mantenir relacions laborals sòlides dins de la cadena de subministrament de l'empresa matriu, els sindicats locals es comprometen a mantenir una comunicació regular amb les persones responsables locals de sostenibilitat de l'empresa matriu amb el suport de la persona experta sindical o, en cas que no n'hi hagi, a través de la coordinació general de l'acord.

**Un element rellevant de l'AMI d'Inditex és la dotació de pressupost per complir-lo: "Els costos de la reunió anual i de les activitats de la coordinació són a càrrec d'Inditex".**



## *Accés als proveïdors d'INDITEX*

Aquest és un element innovador i rellevant per a l'eficàcia i la utilitat de l'AMI, ja que permet als sindicats obtenir informació de primera mà sobre les condicions laborals a les fàbriques i als centres de producció. Possibilita el monitoratge en aquesta matèria i garanteix el compliment dels estàndards laborals i el respecte dels drets de les persones treballadores. A més, facilita la detecció primerenca de possibles violacions d'aquests drets, cosa que permet, alhora, una resposta ràpida i eficaç per abordar qualsevol problema i posar-hi remei. Aquest accés també promou un diàleg constructiu entre l'empresa, els sindicats i els proveïdors, cosa que contribueix a establir relacions laborals més sòlides i transparents. L'empresa matriu es compromet a proporcionar informació raonable sobre la cadena de subministrament a IndustriALL. Per facilitar l'aplicació de l'AMI, l'enfortiment de la llibertat sindical i el dret a la negociació col·lectiva, l'empresa matriu proporciona a IndustriALL informació sobre els proveïdors a través de la coordinació general de l'acord. Aquesta informació inclou totes les dades necessàries que contribueixen a un coneixement més afinat de les característiques de les fàbriques proveïdores.

Així mateix, es reconeix el dret d'accés a les fàbriques proveïdores a la cadena de subministrament de l'empresa matriu, que es proporciona en funció dels mecanismes acordats al protocol. Aquest dret completa un compromís de confidencialitat assumit per les parts que assoleix i garanteix un ús adequat d'aquesta informació per part dels sindicats afiliats a IndustriALL.

### *Resolució d'incompliments potencials de l'acord*

Les parts acorden informar-se mútuament sobre qualsevol incompliment de l'acord, per permetre la implementació, tan aviat com sigui possible, d'un pla d'acció de remediació. Si l'incompliment és detectat per un sindicat local a qualsevol de les fàbriques proveïdores i no es pot resoldre a aquest nivell, el sindicat ho ha de notificar a la persona experta sindical o, si no n'hi ha, a la coordinació general, que ho ha de posar en coneixement de l'empresa matriu i d'IndustriALL, que han de prendre les accions necessàries. D'altra banda, el comitè pot prestar assessorament i suport per resoldre l'incompliment.



## *Codi de conducta*

El Codi de conducta de fabricants i proveïdors forma part de l'AMI i defineix els estàndards mínims de comportament ètic i responsable que han de ser observats per les empreses fabricants i proveïdores de productes que comercialitza l'empresa matriu, d'acord amb una conducta empresarial assentada fermament respecte dels drets humans i laborals.

L'empresa matriu es compromet a posar els mitjans necessaris perquè les empreses fabricants i proveïdores coneguin el codi i s'hi comprometin.

Aquest codi és aplicable a totes les empreses fabricants i proveïdores que intervenen en els processos de compra, fabricació i acabat, i s'assenta en els principis següents:

- Totes les activitats es desenvolupen de manera ètica i responsable.
- Tota persona que mantingui, directament o indirectament, una relació laboral, econòmica, social o industrial amb l'empresa rep un tracte just i respectuós.
- Totes les activitats es desenvolupen de manera respectuosa amb el medi ambient.
- Totes les empreses fabricants i proveïdores (centres de producció aliens a l'empresa matriu) s'adhereixen íntegrament a aquests compromisos i en promouen la responsabilitat..

## 3.2. MANGO

<b>Seu Principal</b>	Barcelona, Espanya
<b>Empleats Directes</b>	10.000 persones
<b>Botigues</b>	2.000 botigues en 100 països
<b>Producció Anual</b>	100 milions d'articles
<b>Fàbriques i Producció</b>	822 fàbriques: 271 a la zona mediterrània i el nord d'Àfrica, 551 a l'Àsia (Xina, Turquia, Índia i Vietnam) i el 2,38 % a Europa (Itàlia i Península Ibèrica)
<b>Cadena de Subministrament</b>	Àsia concentra el 67,07 % de la producció global
<b>Sostenibilitat</b>	Departament de Sostenibilitat amb més de 20 empleats/ades
<b>Sindicats</b>	CCOO
<b>Acord Marc Internacional</b>	Empresa i CCOO. No té Comitè Sindical Global
<b>Elements Diferenciadors</b>	És la segona empresa exportadora més gran del sector tèxtil a Espanya. Té la producció dividida entre proximitat i llunyania. Amb el temps, el departament de sostenibilitat ha crescut força

### Caracterització de l'empresa

- MANGO és la segona empresa exportadora més gran del sector tèxtil a Espanya, amb més de 2.000 botigues a 100 països i al voltant de 10.000 persones treballadores a escala mundial. Produeix prop de 100 milions d'articles cada any. La producció es divideix entre zones de proximitat i llunyania. La zona mediterrània i europea del nord d'Àfrica té 271 fàbriques, mentre que l'Àsia concentra 551 fàbriques i representa el 67,07 % de la producció global. La

Xina és el principal país productor, seguida de Turquia, l'Índia i el Vietnam. La producció a Europa de l'Est és limitada, mentre que Itàlia i la Península Ibèrica representen el 2,38 % de les unitats de producció, amb Portugal especialitzada en tèxtil i Espanya, en calçat i accessoris.

- El Departament de Sostenibilitat de Mango està format per un equip de més de 20 persones. Aquest equip ha experimentat un creixement significatiu al llarg del temps: ha passat de tenir poques persones al començament a assolir aquesta xifra actual. L'augment en la dotació de personal reflecteix la importància i la rellevància creixent que ha adquirit la sostenibilitat.

### **Història de l'acord**

- El seguiment sindical a Mango comença el 2006, amb un procés similar al d'Inditex, iniciat mitjançant una aproximació conjunta a les fàbriques i als tallers a la seva cadena de subministrament, amb diverses experiències sindicals, detecció de problemes, col·laboració entre el sindicat i l'empresa, etc. A partir d'aquí, el sindicat incideix per aconseguir un resultat similar al d'Inditex. De les visites a les fàbriques amb Inditex, s'observa que el 60 % o el 70 % de les fàbriques són coincidents amb Mango, la qual cosa estableix diferències entre compromisos. És un acord de convicció i compromís entre les parts, CCOO i Mango. S'hi inclou tota la normativa internacional que conté el d'Inditex, subratllant el dret a la llibertat sindical, la negociació col·lectiva, etc. És un AMI que afecta més de 600.000 persones, gairebé 700.000. Se signa el juliol del 2018.
- L'AMI d'Inditex serveix com a model per a altres acords, incloent-hi marques estrangeres com H&M i ASOS. La creació del Fòrum Social de la Indústria de la Moda per part de CCOO d'Indústria

també impulsa la formalització de l'AMI, amb Mango unint el fòrum el 2018. A través de la difusió de bones pràctiques, es redueixen les reticències de les empreses a la feina sindical. Des del 2020, Mango publica una llista de fàbriques a la seva cadena de subministrament, començant pel nivell 1 i aconseguint, l'any 2023, el nivell 3, complint amb un compromís adquirit a l'Acord bilateral global amb CCOO d'Indústria el 2018. Es tracta d'un important avenç en la transparència de la cadena de valor, així com d'una poderosa eina per a l'enfortiment dels drets de les persones treballadores a la seva cadena.



### 3.3. El Corte Inglés (ECI)

<b>Seu Principal</b>	Madrid, Espanya
<b>Fàbriques i Producció</b>	49.101 proveïdors actius a 138 països
<b>Cadena de Subministrament</b>	Cadena de subministrament a 138 països, 49.101 proveïdors
<b>Sostenibilitat</b>	Oficines <i>outsourcing</i> per a diligència deguda en la cadena de valor i identificació i mitigació de riscos ASG
<b>Comitès d'Empresa</b>	Comitè d'empresa amb els sindicats FASGA, FETICO, CCOO i UGT
<b>Sindicats</b>	CCOO, UGT, FASGA i FETICO
<b>Acord Marc Internacional</b>	Empresa, CCOO i UGT. No té Comitè Sindical Global
<b>Elements Diferenciadors</b>	AMI considerat pioner per la seva àmplia cobertura de sectors (27 sectors). Oficines <i>outsourcing</i> per a diligència deguda a la cadena de valor, identificant i mitiganat riscos ASG

Espanya i Portugal són els principals països on desenvolupa la seua activitat directa i on té a les persones ocupades. Durant l'exercici 2022, un total de 49.101 proveïdors van conformar la cadena de subministrament del Grup El Corte Inglés. Aquest nombre fa referència al volum de proveïdors actius, és a dir, aquells amb què les empreses del Grup van fer alguna compra durant l'exercici, amb un volum de compra de 12.219,6 milions d'euros. L'extensa cadena i l'ampli nombre de proveïdors és un desafiament a l'efecte de controlar el que hi passa. Des del punt de vista sindical, s'ha traslladat a l'empresa la necessitat de reduir i de concentrar el nombre de proveïdors. La cadena de subministrament d'ECI abasta una gran varietat de proveïdors, amb la necessitat consegüent d'una concentració més gran de compres entre ells.

Els proveïdors de marca pròpia són sotmesos a avaluacions addicionals. La majoria dels proveïdors són a Espanya i Portugal, amb un impuls cap a la compra a proveïdors locals. Tot i això, també opera una cadena de subministrament global que abasta 138 països. ECI té oficines outsourcing (subcontractació) a països on es realitzen les compres per exercir diligència deguda a la cadena de valor, identificant i mitigant riscos ASG (ambientals, socials i de govern).

La gestió de proveïdors de retail (comerç al detall) es realitza de manera integrada dins un sistema de gestió, seguint un cicle de bones pràctiques basat en estàndards internacionals com els de l'ONU i l'OIT.

### **Història de l'acord**

- L'Acord marc internacional (AMI) amb ECI és considerat pioner a causa de la seva àmplia cobertura de sectors, en abastar 27 sectors diferents, cosa que el distingeix d'altres AMI al món que generalment s'enfoquen a un nombre limitat de sectors. Signat el 2021 entre ECI, CCOO i UGT, l'AMI té com a objectiu enfortir el respecte dels drets de les persones treballadores a la cadena de subministrament i és el resultat d'anys de treball conjunt.
- La complexitat en el seguiment i la gestió de l'AMI es deu, en gran mesura, a la manca de recursos i de personal. Tot i que ECI té un equip molt ampli, la tasca d'arribar als 50.000 proveïdors és difícil. Un repte important és la reducció de proveïdors, ja que ECI cobreix percentatges baixos de la producció dels seus proveïdors en comparació amb altres marques, com Mango o Inditex.



- L'AMI d'ECI cobreix exclusivament proveïdors de marca pròpia, cosa que en limita l'abast en termes d'influència sobre la producció dels proveïdors. Tot i això, permet realitzar visites als llocs de treball per assegurar el compliment de les normes internacionals de drets humans, laborals, socials i mediambientals.
- ECI està adherit a l'aliança internacional Sustainable Apparel Coalition (SAC) per reduir l'impacte ambiental i promoure els drets fonamentals de les persones. Han utilitzat eines d'autoavaluació, com ara Higg Index, per mesurar la sostenibilitat de les cadenes de subministrament.
- El debat sobre fins a quin punt ECI pot exigir i controlar les cadenes de valor de les marques que venen a les seves superfícies continua pendent, però l'AMI representa un primer pas necessari per controlar les seves pròpies cadenes de valor de les marques.



### 3.4. TENDAM

<b>Seu Principal</b>	Madrid, Espanya
<b>Marques Pròpies</b>	8 marques: Cortefiel, Springfield, Pedro del Hierro, Women'secret, Fifty, Hoss Intropia, Slowlove i High Spirits
<b>Botigues</b>	1.866 punts de venda a 78 mercats
<b>Fàbriques i Producció</b>	Producció a l'Àsia i a l'Àfrica, amb equips de sourcing a Hong Kong, a l'Índia, a Bangladesh i a Madrid
<b>Cadena de Subministrament</b>	Producció principalment a l'Àsia, desenvolupament de relacions a l'Àfrica
<b>Comitès d'Empresa</b>	28 comitès d'empresa a Espanya i 301 delegats/ades de personal i membres de comitè
<b>Sindicats</b>	UGT, CCOO, CIGA (Galícia), ELA (País Basc), Intersindical Canària (Canàries)
<b>Acord Marc Internacional</b>	Empresa, CCOO i UGT. No té Comitè Sindical Global
<b>Elements Diferenciadors</b>	Presència de múltiples sindicats des del punt de vista autonòmic. Producció majoritàriament a l'Àsia amb desenvolupament a l'Àfrica. Aplicació de 52 convenis col·lectius provincials de comerç tèxtil

#### Caracterització de l'empresa

- Tendam és una empresa que té vuit marques pròpies: Cortefiel, Springfield, Pedro del Hierro, Women'secret, Fifty, Hoss Intropia, Slowlove i High Spirits. Tendam és present a 78 mercats en 4 continents, amb 1.866 punts de venda, 1.252 botigues de gestió pròpia, 614 franquícies i 56 mercats en línia. La major part de l'aprovisionament es troba a l'Àsia, però l'empresa està

desenvolupant relacions a països d'Àfrica per portar part de la producció a prop, amb equips de sourcing a Hong Kong, l'Índia, Bangladesh i Madrid.

- A Espanya, els sindicats més representats són UGT i CCOO, amb presència també a escala autonòmica de CIGA a Galícia, ELA al País Basc i Intersindical Canaria a Canàries. Tendam aplica 52 convenis col·lectius provincials de comerç tèxtil.
- L'empresa té 28 comitès d'empresa a tot Espanya i un total de 301 delegats de personal i membres de comitè.

### **Història de l'acord**

- Tendam ha subscrit un conveni internacional amb els sindicats CCOO d'Indústria i la Federació d'Indústria de la UGT per col·laborar en la verificació i l'aplicació de les normes internacionals del treball a la cadena de subministrament a escala global. La signatura de l'acord va tenir lloc el 2022 després d'un procés que va costar més que no pas en experiències anteriors, ja que inicialment l'empresa no apostava per aquest tipus d'eines que implicaven molta participació sindical.
- No obstant això, fa uns 6 anys, l'empresa va començar a considerar la utilitat dels sindicats davant de problemes concrets a les fàbriques dels seus proveïdors, especialment després de la seva participació al Fòrum Social de la Indústria de la Moda. La perspectiva d'una normativa europea en diligència deguda també va influir en la decisió de Tendam de signar l'AMI el 2022, que va valorar positivament la introducció de les organitzacions sindicals.

- Actualment, Tendam es troba en un moment d'avenç significatiu, visita països i cadenes de subministrament, i està considerant la seva adscripció a l'Accord internacional. La coincidència entre les fàbriques del sector tèxtil que proveeixen les diverses marques de Tendam ha estat un altre factor que ha influït positivament en la signatura de l'AMI.
- L'empresa té molt controlada la seva cadena de subministrament i proporciona molta informació tant al seu Informe de sostenibilitat com a les organitzacions sindicals. Es reforça el treball conjunt en matèria de drets laborals, com ara el dret a la seguretat i a la salut, i a la no-discriminació, la prohibició del treball infantil i dels treballs forçats, així com l'erradicació de qualsevol forma d'abús, assetjament o intimidació. Tots aquests aspectes estan previstos en el seu Codi de conducta extern i són objecte d'auditories internes i externes des de la creació de les oficines internacionals de compra i sourcing a la dècada dels noranta.
- La companyia ha establert un AMI amb la representació sindical d'UGT i CCOO, així com amb les seves federacions internacionals, per promoure l'aplicació de les normes internacionals sobre treball a la cadena de subministrament del grup. Aquest acord permet als sindicats visitar els centres de treball dels proveïdors i abordar-ne possibles incidències.
- S'ha establert un sistema de classificació de proveïdors basat en el compliment del Codi de conducta extern i els principis establerts per AMFORI. Les fàbriques es classifiquen en 5 categories (de la A a la E), on la A representa el compliment més gran. S'estableixen plans correctius en cas d'identificar conflictes o àrees de millora durant les auditories, els quals són acordats i signats tant per l'auditor com per la direcció de la fàbrica.

- Tendam ha implementat una plataforma de gestió interna per a la coordinació entre els departaments de compres i el sourcing amb els proveïdors. Aquesta plataforma permet supervisar la informació relacionada amb les avaluacions a la cadena de subministrament, així com el seguiment d'aspectes de millora en sostenibilitat, incloent-hi auditories mediambientals. Els proveïdors també tenen accés a aquesta plataforma per fer seguiment dels plans d'acció i progrés.

## 4. Impacte dels mecanismes sindicals internacionals en la consecució dels ODS

En aquest epígraf s'aborden les previsions contingudes als AMI analitzats amb impacte positiu directe sobre l'assoliment d'alguns dels ODS més rellevants per al moviment sindical.

### 4.1. ODS 1 Posar fi a la pobresa en totes les seves formes arreu del món<sup>4</sup>

#### *Pagament del salari*

Les empreses fabricants i proveïdores han de garantir que el salari liquidat a les persones treballadores sigui, almenys, igual al mínim legal o a l'establert per conveni, si aquest és superior. En qualsevol cas, el salari ha de ser sempre suficient per cobrir, almenys, les necessitats bàsiques i aquelles altres que es puguin considerar necessitats addicionals raonables de les persones treballadores i de les seves famílies per garantir condicions de vida dignes.

No es realitzaran retencions i/o deduccions en els salaris de les persones treballadores per motius disciplinaris ni per cap altra causa diferent

- 
- 4 1.1. Per al 2030, erradicar la pobresa extrema per a totes les persones al món, actualment mesurada per un ingrés per persona inferior a 1,25 dòlars al dia.
- 1.2. Per al 2030, reduir almenys a la meitat la proporció d'homes, dones i nens i nenes de totes les edats que viuen a la pobresa en totes les seves dimensions d'acord amb les definicions nacionals.
- 1.3. Posar en pràctica a escala nacional sistemes i mesures apropiats de protecció social per a tothom i, per al 2030, assolir una àmplia cobertura de les persones pobres i de les més vulnerables.

de les establertes a la legislació aplicable, sense la seva autorització expressa. Es proporciona a les persones treballadores, en el moment de la contractació, informació comprensible i per escrit sobre les seves condicions salarials, i, en el moment de la liquidació periòdica del salari, informació sobre les seves particularitats i el seu detall.

Les empreses fabricants i proveïdores han de garantir que els salaris i altres prestacions o beneficis siguin liquidats dins el termini establert i en la forma escaient, d'acord amb la legislació aplicable, i que els pagaments es facin de la manera més convenient per a les persones treballadores, d'acord amb la regulació dels convenis de l'OIT 26 i 131.

## **4.2. ODS 3 Garantir una vida sana i promoure el benestar per a tothom en totes les edats<sup>5</sup>**

### *Seguretat i higiene a la feina*

Tots aquests aspectes s'han de regir pel que disposa el Conveni 155 de l'OIT, sobre seguretat i salut dels treballadors i treballadores.

Les empreses fabricants i proveïdores han de proporcionar a les persones empleades un lloc de treball segur i saludable, garantint unes condicions mínimes de llum, ventilació, higiene, protecció contra el foc, mesures de seguretat i accés a aigua potable.

Les persones treballadores han de disposar de lavabos nets i amb aigua potable. Quan les condicions ho requereixin, s'han de proporcionar instal·lacions per a la conservació dels aliments.

---

**5** 3.9. Per al 2030, reduir substancialment el nombre de morts i malalties causades per productes químics perillosos i la contaminació de l'aire, l'aigua i el sòl.

Els dormitoris han de ser higièncs i segurs.

Les empreses fabricants i proveïdores han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir accidents i danys per a la salut de les persones treballadores, i minimitzar, en la mesura del possible, els riscos inherents a la feina.

Les empreses fabricants i proveïdores han d'impartir a les seves persones treballadores formació regular en matèria de salut i seguretat a la feina. L'empresa ha de portar un registre apropiat dels cursos de formació impartits. Així mateix, han de designar una persona responsable de seguretat i higiene dins de la direcció amb autoria i capacitat decisòria suficient.

### *Salut i seguretat del producte*

Les empreses fabricants i les proveïdores són responsables que tots els productes subministrats a Inditex compleixin els estàndards de salut i seguretat d'Inditex, de manera que els articles comercialitzats no impliquin riscos per als clients.





### **4.3. ODS 4 Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat, i promoure oportunitats d'aprenentatge durant tota la vida per a tothom<sup>6</sup>**

#### *Programes de capacitat*

Les parts han de desenvolupar conjuntament polítiques i programes de capacitat en relacions industrials dissenyats per avançar en la implementació de l'acord al llarg de tota la cadena de subministrament. Aquests programes han de tenir com a objectiu involucrar el conjunt de les persones que formen part dels fabricants i dels proveïdors així com els sindicats locals. Els programes han de tenir en compte qüestions com ara: organització del treball, productivitat, capacitat de producció dels fabricants, pràctiques de compres i el seu impacte entre les persones treballadores, tècniques de diàleg social a la feina, promoció de la llibertat sindical, negociació col·lectiva i desenvolupament de relacions laborals madures, promoció de la igualtat entre homes i dones, millores en mecanismes de report i disciplina a la feina, i drets i deures de les persones treballadores i de l'administració.

---

**6** 4.3. D'aquí al 2030 cal assegurar l'accés igualitari de tots els homes i dones a una formació tècnica, professional i superior de qualitat, inclòs l'ensenyament universitari.

4.4. D'aquí al 2030, cal augmentar considerablement el nombre de joves i adults que tenen les competències necessàries, en particular tècniques i professionals, per accedir a l'ocupació, el treball digne i l'emprenedoria.

4.5. D'aquí al 2030, cal eliminar les disparitats de gènere a l'educació i assegurar l'accés igualitari a tots els nivells de l'ensenyament i la formació professional per a les persones vulnerables, incloses les persones amb discapacitat, els pobles indígenes i els nens en situacions de vulnerabilitat.

## 4.4. ODS 5 Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nenes<sup>7</sup>

### *Protocol contra l'assetjament*

Tres dels AMI, els d'Inditex, Mango i Tendam, inclouen el Conveni 190 de l'OIT, fins i tot abans que fos ratificat per Espanya. Aquest fet evidencia el progrés del contingut dels AMI en comparació amb el marc legal vigent tant al país d'origen de l'empresa matriu com als països on hi ha la seva cadena de valor, com Bangladesh i l'Índia. La inclusió del Conveni 190 és crucial per garantir la capacitat en la prevenció i la lluita contra l'assetjament a les fàbriques, com s'està duent a terme actualment en un projecte a Turquia per abordar l'assetjament sexual a nombroses fàbriques.

### *Prohibició de discriminació*

Les empreses fabricants i les proveïdores no han d'aplicar cap tipus de pràctica discriminatòria a la contractació, remuneració, accés a la formació, promoció, finalització del contracte o jubilació, basant-se en la raça, la casta, el credo, la nacionalitat, la religió, l'edat, la discapacitat física o mental, el gènere, l'estat civil, l'orientació sexual i/o l'afiliació sindical o política (aspectes que s'han de regir pel Conveni 111 de l'OIT).

- 
- 7 5.1. Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món.
- 5.2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, incloent-hi el tràfic i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.
- 5.3. Eliminar totes les pràctiques nocives, com ara el matrimoni infantil, precoç i forçat.
- 5.5. Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris a la vida política, econòmica i pública.

## 4.5. ODS 8 Promoure el creixement econòmic inclusiu i sostenible, l'ocupació i el treball digne per a tothom<sup>8</sup>

### *Prohibició del treball forçat*

No es permet cap forma de treball forçat ni involuntari als seus fabricants i proveïdors. Aquests no poden exigir a les persones treballadores cap "dipòsit" ni fer retencions de documentació acreditativa de la seva identitat.

Les empreses fabricants han de reconèixer el dret de les persones treballadores a abandonar el seu lloc de treball amb avís previ amb una antelació raonable (d'acord amb el que estableixen els convenis 29 i 105 de l'OIT).

---

**8** 8.5. D'aquí al 2030, cal aconseguir l'ocupació plena i productiva i la treball digne per a totes les dones i els homes, inclosos els joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

8.6. D'aquí al 2020, cal reduir considerablement la proporció de joves que no estan empleats i no cursen estudis ni reben capacitació.

8.7. Adoptar mesures immediates i eficaces per erradicar els treballs forçats, posar fi a les formes contemporànies d'esclavitud i al tràfic de persones, i assegurar la prohibició i l'eliminació de les pitjors formes de treball infantil, inclosos el reclutament i la utilització de nens soldats, i, d'aquí al 2025, posar fi al treball infantil en totes les formes.

8.8. Protegir els drets laborals i promoure un entorn de treball segur i sense riscos per a tots els treballadors i treballadores, inclosos els migrants, en particular les dones migrants i les persones amb feines precàries.

### *Prohibició del treball infantil*

Les empreses fabricants i les proveïdores no han de contractar menors (de menys de 16 anys complerts). Si la legislació local estableix un límit d'edat superior, aquest límit s'ha de respectar (els aspectes relacionats amb el treball infantil s'han de regir pel Conveni 138, sobre l'edat mínima, i pel Conveni 182, sobre les pitjors formes de treball infantil d'OIT).

Les persones amb edats compreses entre 16 i 18 anys es consideren persones treballadores juvenils i no han de treballar en torns nocturns ni sota condicions perilloses (aquests aspectes s'han de regir per la Recomanació 190 de l'OIT).

### *Respecte a la llibertat d'associació i de negociació col·lectiva*

Les empreses fabricants i les proveïdores han de garantir a les persones treballadores, sense excepció, els drets d'associació, afiliació i negociació col·lectiva, sense que se'n puguin derivar represàlies, del seu exercici. No han d'oferir remuneració o pagament de cap tipus a les persones empleades a fi d'entorpir l'exercici d'aquests drets. De la mateixa manera, han d'adoptar una actitud oberta i de col·laboració envers les activitats dels sindicats.

Les persones electes com a representants de les treballadores i treballadors estan protegides contra qualsevol tipus de discriminació i poden exercir lliurement les seves funcions com a representants al seu lloc de treball.

Si els drets de llibertat d'associació i negociació col·lectiva estan restringits per llei, es dissenyen vies adequades que en garanteixin l'exercici raonable i independent, d'acord amb el que es recull en els convenis 87, 98 i 135 de l'OIT.

### *Hores de feina no excessives*

Les empreses fabricants i les proveïdores han d'ajustar la durada de la jornada laboral al que disposa la legislació aplicable o al que estableix el conveni per al sector de què es tracti. No han d'exigir a les persones empleades treballar, com a regla general, més de 48 hores a la setmana, i se'ls ha de reconèixer de mitjana, almenys, 1 dia lliure per a cada període de 7 dies naturals.

Les hores extres han de ser voluntàries, no han d'excedir de 12 per setmana, no s'han de requerir de manera habitual i han de ser liquidades en quantia superior a l'hora normal, d'acord amb el que estableix la legislació vigent (convenis 1 i 14 de l'OIT).

### *Feina regular*

Les empreses fabricants i les proveïdores es comprometen que totes les fórmules de treball que desenvolupin estiguin dins de la legislació local aplicable. D'aquesta manera, no han de menyscabar els drets de les persones treballadores reconeguts a la legislació laboral i de seguretat social mitjançant fórmules en què no hi hagi intenció real de promoure l'ocupació regular, en el marc de les relacions ordinàries d'ocupació.

## **4.6. ODS 9 Construir infraestructures resistents, promoure una industrialització inclusiva i sostenible, i fomentar la innovació**

*Promoure una industrialització inclusiva i sostenible que contribueixi a generar ocupació i augmentar el PIB*

*Els acords marc podríem entendre'ls com un procés de negociació col·lectiva global entre la direcció de les empreses transnacionals i els*

*treballadors i les treballadores, mitjançant els espais d'organització sindical internacional, que tenen la capacitat de respondre a l'impacte de la globalització econòmica en matèria de drets humans laborals, a través de la creació de noves estructures de governança que es sustentin en les relacions laborals i en un nou contracte social a les empreses que en formen part. En el seu contingut estableixen normes comunes en matèria de condicions de treball, relacions laborals, condicions de seguretat i salut, lliure exercici de les llibertats sindicals i garantia dels drets humans laborals al llarg de tota la cadena de producció, de manera que encara que els centres de treball es trobin a països que no hagin ratificat les normes de dret internacional del treball o amb una legislació laboral que no regula els drets laborals, el dret internacional del treball s'ha de complir obligatòriament als centres de treball mitjançant l'aplicació de l'acord marc. Això contribueix a defensar un model d'industrialització que genera ocupació digna.*

*L'acord marc també és un mecanisme de governança democràtica ja que assegura l'organització de les treballadores i treballadors que treballen al llarg de tota la cadena de subministrament, a través de la seva representació a cada centre de treball que la conforma, de manera que permet instaurar un nou contracte social que reguli les relacions laborals democràticament i mitjançant l'exercici de les llibertats sindicals. S'assegura, així, que totes les treballadores i els treballadors puguin decidir sobre les seves condicions laborals de primera mà.*

**Modernitzar les infraestructures i reconvertir les indústries perquè siguin sostenibles usant els recursos amb més eficàcia i promovent l'adopció de tecnologies i processos industrials nets i racionals ambientalment.**

## 4.7. ODS 13 Adoptar mesures urgents per combatre el canvi climàtic i els seus efectes

### *Compromís mediambiental*

Les empreses fabricants i les proveïdores han de mantenir un compromís constant amb la protecció del medi ambient i han de complir estàndards i exigències establertes a la legislació aplicable local i internacional. Així mateix, es comprometen a complir els estàndards mediambientals establerts per Inditex, incloent-hi les mesures de reducció i compensació de l'impacte esmentat que siguin necessàries per aplicar aquests estàndards.



## 4.8. ODS 16 Promoure societats justes, pacífiques i inclusives<sup>9</sup>

### *Prohibició d'abús o de tracte inhumà*

Les empreses fabricants i les proveïdores han de tractar les persones empleades amb dignitat i respecte. En cap circumstància es pot tolerar el càstig físic, l'assetjament sexual o racial, l'abús verbal o de poder, ni cap altra forma d'assetjament o intimidació.

### *Confidencialitat de la informació*

Les empreses fabricants i les proveïdores tenen l'obligació de preservar la integritat i la confidencialitat de la informació que rebin com a conseqüència de les relacions comercials que mantenen amb Inditex.

L'obligació de confidencialitat ha de romandre una vegada concloua la seva relació i ha de comprendre l'obligació de tornar qualsevol material relacionat amb la companyia que el fabricant o proveïdor tingui en poder seu.

- 
- 9 16.1. Reduir significativament totes les formes de violència i les corresponents taxes de mortalitat a tot el món.
- 16.2. Posar fi al maltractament, a l'explotació, al tràfic i a totes les formes de violència i tortura contra els nens.
- 16.3. Promoure l'estat de dret en el pla nacional i internacional, i garantir la igualtat d'accés a la justícia per a tothom.
- 16.a. Enfortir les institucions nacionals pertinents, fins i tot mitjançant la cooperació internacional, per crear a tots els àmbits, particularment als països en desenvolupament, la capacitat de prevenir la violència i combatre el terrorisme i la delinqüència.
- 16.b. Promoure i aplicar lleis i polítiques no discriminatòries a favor del desenvolupament sostenible.



## *Transparència i sostenibilitat de la contractació*

Les empreses fabricants i les proveïdores han de mantenir un comportament honest, íntegre i transparent en la seva activitat, portant-ne un adequat sistema de registres comptables, que faciliti la traçabilitat de les seves decisions, com a mesura preventiva davant de tota corrupció, suborn o extorsió que pogués produir-se. No han d'oferir, concedir, sol·licitar o acceptar regals o donacions dirigits o provinents de compradors de l'empresa matriu i que contravinquin el convingut al Codi de conducta. De la mateixa manera, no han de manipular ni influir les persones treballadores ni falsificar arxius o registres de manera que s'alterin els processos de verificació del compliment del codi.

Les empreses fabricants i les proveïdores no poden oferir ni acceptar cap tipus de remuneració que pretengui, intencionadament o no, interferir en la imparcialitat o l'objectivitat de les parts designades per l'empresa matriu per fer inspeccions i auditories de compliment del codi.

## *Comitè d'ètica i canal de denúncies*

S'articula un comitè d'ètica i un canal de denúncies per assegurar el compliment del codi i de l'acord.

El comitè d'ètica pot actuar per iniciativa pròpia o per petició d'una empresa fabricant, proveïdora o un tercer amb relació directa i interès comercial o professional legítim, mitjançant denúncia realitzada de bona fe. Amb aquesta finalitat, s'habiliten uns mitjans per correu ordinari, correu electrònic i fax.

## *Referència a la legislació nacional*

Les disposicions recollides a l'AMI i als seus documents annexos (protocols i codis) són, en tot cas, estàndards mínims. En el cas que la legislació nacional o qualsevol altra d'aplicació, com els acords o els convenis col·lectius, que regulin la mateixa matèria, sigui més favorable, s'ha d'aplicar la regulació més favorable per a la persona treballadora. En tot cas, les empreses matrius assumeixen el contingut dels acords i dels convenis, nacionals i internacionals, als quals s'han adherit, compromentent-se a la seva promoció i compliment.

## **MECANISMES DE RECLAMACIÓ I REMEDIACIÓ**

La possibilitat de presentar reclamacions o denúncies es facilita a través del canal de denúncies, accessible mitjançant la Intranet i el lloc web corporatiu. S'han traduït a l'idioma local del proveïdor principal les eines per garantir-ne l'accessibilitat, i la política de compres responsables exigeix la comunicació obligatòria sobre l'existència d'aquest canal.

La consolidació d'un marc de remediació comú per millorar la capacitat de resposta a les denúncies i l'exemplaritat de les accions, amb l'elaboració d'un protocol de reclamació i remediació i auditories socials periòdiques, tant anunciades com fetes per sorpresa.

## 4.9. ODS 17 Revitalitzar l'aliança mundial per al desenvolupament sostenible<sup>10</sup>

### *Traçabilitat de la producció*

Les empreses fabricants i les proveïdores no poden derivar la producció a tercers sense l'autorització prèvia i escrita d'Inditex. Aquells que ho facin són responsables del compliment d'aquest codi ells mateixos i les seves persones treballadores. De la mateixa manera, les empreses fabricants i les proveïdores han d'aplicar els principis d'aquest codi a les persones treballadores a domicili que formen part de la cadena de producció i han de donar transparència als llocs i a les condicions de treball d'aquestes persones treballadores.

L'Agenda 2030, l'hem d'entendre com un marc idoni d'intervenció, tant per als estats com per a la societat civil i, especialment, per als agents socials com són els sindicats, ja que els 17 ODS integren qüestions com són la justícia social, la igualtat, la protecció social, el treball digne per a totes les persones, la sostenibilitat i la transició justa, que són part inherent dels valors i dels objectius que persegueix el moviment sindical. En aquesta línia, els mecanismes d'acció sindical, com són el diàleg social i, especialment, la negociació col·lectiva, tenen la capacitat d'incidir en la millora dels drets humans laborals, de les condicions i de la promoció de la igualtat, tant en l'àmbit d'acció estatal com també en el regional i l'internacional. N'és una prova la

---

**10** 17.16. Millorar l'Aliança Mundial per al Desenvolupament Sostenible, complementada per aliances entre múltiples interessats que mobilitzin i intercanviïn coneixements, especialització, tecnologia i recursos financers, per donar suport a l'assoliment dels ODS a tots els països, particularment als països en vies de desenvolupament.

17.17. Fomentar i promoure la constitució d'aliances eficaces a les esferes pública, publicoprivada i de la societat civil, aprofitant l'experiència i les estratègies d'obtenció de recursos de les aliances.

capacitat del moviment sindical d'enfortir un model de governança i de participació alternatiu als centres de treball, que va més enllà de les relacions bilaterals i que permet abordar el dèficit de democràcia i de desequilibri de poder existent en la relació bilateral entre el treballador o treballadora i l'ocupador o ocupadora. I això pren un relleu especial, com apuntàvem més amunt, en l'actual context de globalització i en les conseqüències que s'han derivat del nou model econòmic imposat pel capital, davant les quals el moviment sindical ha desplegat els instruments de cooperació i d'acció sindical internacional o sindicalisme global, capaç de crear un instrument per garantir el dret a un treball digne a les persones treballadores al món ocupades al llarg de les cadenes de subministrament, i assegurar, així, un model de governança basat en un contracte social democràtic en cadascuna de les baules que conformen aquesta cadena. Això suposa la consecució, de manera transversal de cadascun dels ODS, ja que el lliure exercici de les llibertats sindicals i la defensa d'un treball digne són instruments en si mateixos que promouen el compliment de manera integral i interdependent de l'Agenda 2030 i, alhora, a revitalitzar l'Aliança Mundial per al Desenvolupament Sostenible, ja que el mecanisme més poderós d'emancipació i apoderament de la classe treballadora és el potencial del seu treball. El treball digne per a totes les persones, incloent-hi la protecció social, és el camí per erradicar la pobresa al món i promoure un model social basat en la justícia de gènere i social.

## 5. Propostes sindicals i elements d'incidència

### Com millorar l'eficàcia dels AMI des d'un enfocament sindical?

Es poden considerar les estratègies següents:

1. **Participació primerenca i contínua:** els sindicats han de ser involucrats i tenir reconeguda la seva participació activa en el procés de negociació i elaboració dels AMI des del principi. Això implica estar involucrats en totes les etapes del procés, des de la planificació fins a la implementació i el seguiment.
2. **Definició clara d'objectius:** és crucial que els AMI estableixin objectius clars i específics, centrant-se en la protecció dels drets laborals, les condicions de treball justes i la responsabilitat de les empreses.
3. **Garantia de compliment:** cal assegurar que els AMI incloguin mecanismes efectius de compliment i monitoratge. Això pot implicar la creació de comitès conjunts de seguiment, la designació de persones responsables dins les empreses i la implementació de sistemes de report transparents.
4. **Capacitació i sensibilització:** és important que les parts, en els AMI (empreses i sindicats), proporcionin capacitació i sensibilització a les persones treballadores sobre els drets i les responsabilitats establerts en els AMI, així com sobre els procediments per fer complir aquests drets.

5. **Pressió i mobilització:** els sindicats poden exercir pressió sobre les empreses perquè compleixin els AMI mitjançant la mobilització de treballadors i treballadores, l'organització de campanyes de sensibilització i la utilització de mitjans de comunicació i xarxes socials per destacar els casos d'incompliment.

**Millorar l'eficàcia dels AMI des del punt de vista sindical requereix una implicació activa a totes les etapes del procés, una definició clara d'objectius, garanties de compliment, participació en la implementació, capacitat i sensibilització, així com pressió i mobilització per fer complir els compromisos establerts en aquests acords.**

**Des d'un enfocament de protecció, garantia i reparació de vulneracions de drets humans i mediambientals a les víctimes i les seves comunitats, els elements per millorar l'eficàcia dels AMI giren al voltant de:**

1. **Aliances estratègiques:** els sindicats poden establir aliances estratègiques amb organitzacions de drets humans i mediambientals per enfortir la seva capacitat d'advocacia i acció conjunta en defensa dels drets de les víctimes i les seves comunitats.
2. **Inclusió de normativa** internacional i convenis específics de l'OIT per garantir el compliment d'estàndards laborals i drets humans al llarg de tota la cadena de subministrament.
3. **Transparència** mitjançant la disponibilitat d'informació completa sobre la cadena de subministrament de les empreses, cosa que permet una supervisió i un seguiment més grans de les condicions laborals.
4. **Capacitació sindical:** és fonamental proporcionar capacitació les persones líders sindicals i membres dels sindicats sobre els drets humans i mediambientals, així com sobre els impactes de les pràctiques empresarials a les comunitats locals i el medi ambient. Això permetrà als sindicats advocar de manera més efectiva per polítiques i pràctiques laborals i empresarials responsables.
5. **Participació sindical,** que implica l'accés dels sindicats locals a tots els centres de treball, el reconeixement com a interlocutors i grups d'interès i l'establiment d'una interlocució regular entre sindicats, empreses i proveïdors.

6. **Implementació** de mecanismes de resolució de conflictes, com ara canals de denúncia, per abordar de manera efectiva i constructiva qualsevol problema o violació de drets laborals que sorgeixi a la cadena de subministrament.
7. **Desenvolupament de plans de treball** específics que aborden àrees de millora identificades a través del diàleg i la col·laboració entre empreses, sindicats i proveïdors, per tal de promoure pràctiques laborals justes i sostenibles.
8. **Monitoratge i denúncia:** els sindicats poden tenir un paper crucial al monitoratge de les pràctiques laborals i empresarials per identificar violacions de drets humans i mediambientals. Un cop identificades, aquestes violacions han de ser denunciades públicament i davant de les autoritats pertinents, tant a escala nacional com internacional.
9. **Suport** a les comunitats afectades: els sindicats poden brindar suport i solidaritat a les comunitats afectades per violacions de drets humans i mediambientals, incloent-hi la defensa dels seus drets laborals i la cerca de solucions justes i sostenibles a les seves demandes.
10. **Incloure** l'aplicació dels mecanismes d'acció sindical internacional com a instruments de seguiment efectiu en matèria de contractació i compra pública socialment responsable perquè sigui una via de "pressió" cap a les empreses transnacionals i la seva obligació de garantir els drets humans al llarg de la cadena de subministrament.



**Millorar l'eficàcia dels mecanismes sindicals globals des del punt de vista de la protecció dels drets humans i mediambientals de les víctimes i les seves comunitats requereix aliances estratègiques amb organitzacions afins, la inclusió de normativa internacional i convenis de l'OIT a la cadena de subministrament, garantint la transparència i la capacitat sindical. La participació sindical, l'accés a centres de treball i la resolució de conflictes són crucials, així com el desenvolupament de plans de treball col·laboratius per promoure pràctiques justes. A més, el monitoratge, la denúncia pública de violacions i el suport a comunitats afectades són essencials per abordar problemes laborals i mediambientals de manera efectiva.**



## **Com millorar la implicació dels comitès d'empresa europeus en el seguiment i el compliment dels compromisos en els AMI, així com en la protecció davant de violacions de drets humans a les cadenes mundials de valor i subministrament?**

Per millorar la implicació dels comitès d'empresa europeus en el seguiment i el compliment dels compromisos en els AMI, així com en la protecció davant de violacions de drets humans a les cadenes mundials de valor i subministrament, es poden considerar les estratègies següents:

1. Incorporació de clàusules als acords marc: es poden incloure clàusules específiques en els AMI que estableixin compromisos clars i vinculants per a les empreses i les seves filials en matèria de respecte dels drets humans i laborals a tota la cadena de subministrament.
2. Capacitació i sensibilització: és fonamental proporcionar capacitació i sensibilització a les persones membres dels comitès d'empresa europeus sobre els compromisos assumits en els AMI, així com sobre els riscos de violacions de drets humans a les cadenes de subministrament globals.
3. Participació en el diàleg social: els comitès d'empresa europeus poden participar activament en el diàleg social amb les empreses i altres parts interessades per abordar els desafiaments relacionats amb els drets humans a les cadenes de subministrament globals i buscar solucions col·laboratives.

4. Suport a les denúncies i reclamacions: els comitès d'empresa europeus poden brindar suport a les persones treballadores i les comunitats afectades per violacions de drets humans a les cadenes de subministrament, facilitant l'accés a mecanismes de reclamació i denúncia, tant en l'àmbit intern de l'empresa com en l'àmbit extern, com ara les institucions governamentals i les organitzacions de drets humans.

**Millorar la implicació dels comitès d'empresa europeus en el seguiment i el compliment dels compromisos en els AMI, així com en la protecció davant de violacions de drets humans a les cadenes mundials de valor i subministrament, requereix la incorporació de clàusules específiques en els acords marc, capacitació i sensibilització, establiment de mecanismes de monitoratge, promoció de la transparència, participació en el diàleg social i suport a les denúncies i reclamacions. Aquestes accions són fonamentals per garantir que els comitès europeus compleixin el seu rol de defensors dels drets humans i laborals en un context globalitzat.**

**En síntesi, les propostes sindicals per millorar i per enfortir els mecanismes sindicals globals es poden centrar en diversos aspectes clau:**

1. Enfortiment de la representació sindical: ampliar la representació sindical als organismes internacionals rellevants, com l'OIT i altres institucions globals, per assegurar una veu més forta i una participació significativa en la formulació de polítiques laborals internacionals.
2. Promoció de la solidaritat sindical: enfortir la solidaritat entre sindicats de diferents països i regions per abordar de manera més efectiva els desafiaments comuns, mitjançant la millora de la coordinació i la col·laboració a escala internacional mitjançant l'intercanvi d'informació, millors pràctiques i estratègies per enfrontar les pressions econòmiques i polítiques que afecten les persones treballadores a tot el món.
3. Desenvolupament de capacitats sindicals: enfortir les capacitats sindicals a escala global, inclosa la formació de líders sindicals, l'educació laboral i el desenvolupament d'habilitats per enfrontar els nous reptes laborals a l'economia globalitzada.
4. Promoció d'AMI: impulsar la negociació i la signatura d'AMI entre sindicats i empreses multinacionals per garantir el respecte dels drets laborals i els estàndards socials en totes les operacions globals d'aquestes empreses.
5. Participació en la governança global: més participació sindical en els processos de presa de decisions a escala global, inclosos els fòrums internacionals, les cimeres econòmiques i les negociacions comercials, per assegurar que les polítiques econòmiques i socials siguin inclusives i respectin els drets laborals.

**Les propostes sindicals per millorar i enfortir els mecanismes sindicals globals se centren en l'ampliació de la representació sindical, la promoció de la solidaritat i la col·laboració, el desenvolupament de capacitats, la promoció d'AMI i la participació a la governança global per garantir condicions laborals justes i equitatives a escala mundial.**

**La integració dels sindicats en la negociació i l'aplicació d'acords marc globals és vital per a la seva efectivitat. Asseguren que aquests acords no siguin només declaració d'intencions, sinó compromisos concrets i aplicables que resultin en millores tangibles per als treballadors i treballadores al llarg de les cadenes de subministrament globals.**

**La presència dels sindicats és, per tant, una garantia efectiva atès que constitueix una vigilància contínua i activa que promou el respecte pel treball digne de manera sostinguda i profundament arrelada als principis de justícia 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 dona suport als Objectius de Desenvolupament Sostenible

Visita la nostra web sobre els Objectius de  
 Desenvolupament Sostenible des de la visió sindical:  
[www.agenda2030sindical.cat](http://www.agenda2030sindical.cat)