



IMPULSAR LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN

UNA GUÍA SINDICAL

SÉVERINE PICARD • PROGRESSIVE POLICIES



Cofinanciado por
la Unión Europea

INTRODUCCIÓN

IndustriALL Global Union e industriAll Europe han desarrollado un proyecto conjunto de dos años de duración destinado a capacitar a sus afiliados en el uso de la diligencia debida en materia de derechos humanos como herramienta para defender los derechos de los trabajadores. El proyecto se centra en la creación de orientaciones prácticas para los representantes sindicales en las empresas multinacionales (EMN), teniendo en cuenta los retos específicos de las cadenas de suministro en sus sectores. Se trata de un paso importante, aunque no definitivo, para avanzar en un enfoque estratégico común destinado a promover los derechos de los trabajadores, la solidaridad internacional y la conducta empresarial responsable, así como para acordar el camino a seguir en su trabajo conjunto de diligencia debida en materia de derechos humanos.

Esta orientación sectorial destaca los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores en el sector de la confección. Está destinada a utilizarse junto con una guía introductoria que ofrece recomendaciones prácticas para comprender e implementar la diligencia debida en materia de derechos humanos. Las sugerencias que aquí se presentan han sido debatidas en profundidad con los miembros de IndustriALL Global Union e industriAll Europe, entre otros, durante un taller celebrado en Oporto en febrero de 2025.

Esta orientación se centra en una estrategia a nivel de empresa. La promoción de políticas, aunque es fundamental – especialmente para que los gobiernos ratifiquen las normas internacionales e implementen los derechos laborales –, queda fuera del alcance de este proyecto.

SÉVERINE PICARD

La diligencia debida en materia de derechos humanos tiene como objetivo integrar el respeto por los derechos humanos en toda la cadena de valor empresarial. Este proceso implica varios pasos, desde la integración formal de la conducta empresarial responsable en los sistemas de gestión de riesgos corporativos hasta la presentación de informes sobre cómo se han abordado los riesgos.

1. LA CADENA DE VALOR MUNDIAL EN EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN

El término «prenda» mencionado a continuación debe entenderse como una pieza de ropa acabada fabricada con textiles o tejidos. La cadena de valor mundial del sector de la confección abarca todas las operaciones, desde el abastecimiento de materias primas hasta la producción textil (p. ej. tejido, teñido), la confección de prendas, el acabado y la venta al por menor.

A efectos de esta guía, las principales etapas de la cadena de valor mundial del sector de la confección pueden resumirse de la siguiente manera:

- **Producción de materias primas y fibras.** El viaje de una prenda empieza con la producción de materias primas como el algodón, la lana o las fibras sintéticas. Algunos ejemplos son el algodón de la India y China, y la lana de Australia o China.
- **Fabricación de tejidos.** Las fibras crudas se hilan para producir hilados que se tejen o se tricotan para fabricar tejidos en fábricas textiles. Estas fábricas suelen estar ubicadas en países como China, la India y Pakistán. Otros productores son Turquía e Indonesia (véase Figura 1).
- **Fabricación de prendas.** Los tejidos se envían a las fábricas de confección. Los trabajadores cortan, cosen y montan las prendas terminadas. Las prendas se fabrican según las especificaciones de la marca. Los proveedores suelen recurrir a subcontratistas para trabajos especializados o picos de producción. Esta práctica está muy extendida tanto en las marcas de moda rápida como en las de lujo, incluso dentro de la Unión Europea. La subcontratación crea importantes problemas en el sector, especialmente la falta de transparencia causada por las complejas cadenas internacionales.

China, Bangladesh y Vietnam son importantes centros de producción de prendas debido a sus competitivos mercados laborales y su gran capacidad de fabricación. Muchas marcas mundiales se abastecen en estos países (véase Figura 2).

- **Ventas.** Las prendas terminadas se envían a la marca o al minorista en otro país. Muchas se venden en la Unión Europea, el Reino Unido o los Estados Unidos.

Las cadenas de valor mundiales están geográficamente dispersas. Las marcas obtienen sus materias primas allí donde son abundantes y baratas, fabrican textiles y prendas en regiones con costes laborales más bajos y venden los productos terminados en varios continentes.

Una característica destacada del sector es la posición dominante de los compradores, ya que las marcas y los minoristas gozan de una asimetría de poder frente a las grandes redes de proveedores. En consecuencia, los compradores pueden imponer condiciones económicas y reducir los precios, lo que provoca una compresión de los costes laborales. Comprender esta asimetría de poder es fundamental para identificar dónde se puede presionar más eficazmente para lograr un cambio.

Otras características de la cadena de valor mundial de la confección incluyen la fragmentación de la producción, las relaciones a corto plazo con los proveedores y los plazos de producción ajustados. La confección de prendas, en particular, es una actividad que requiere mucha mano de obra y que realizan en gran medida mujeres, que constituyen alrededor del 80% de la mano de obra.

Figura 1. Mayores exportadores de tejidos (fuente: elaboración propia a partir de estadísticas de la OMC, 2024)

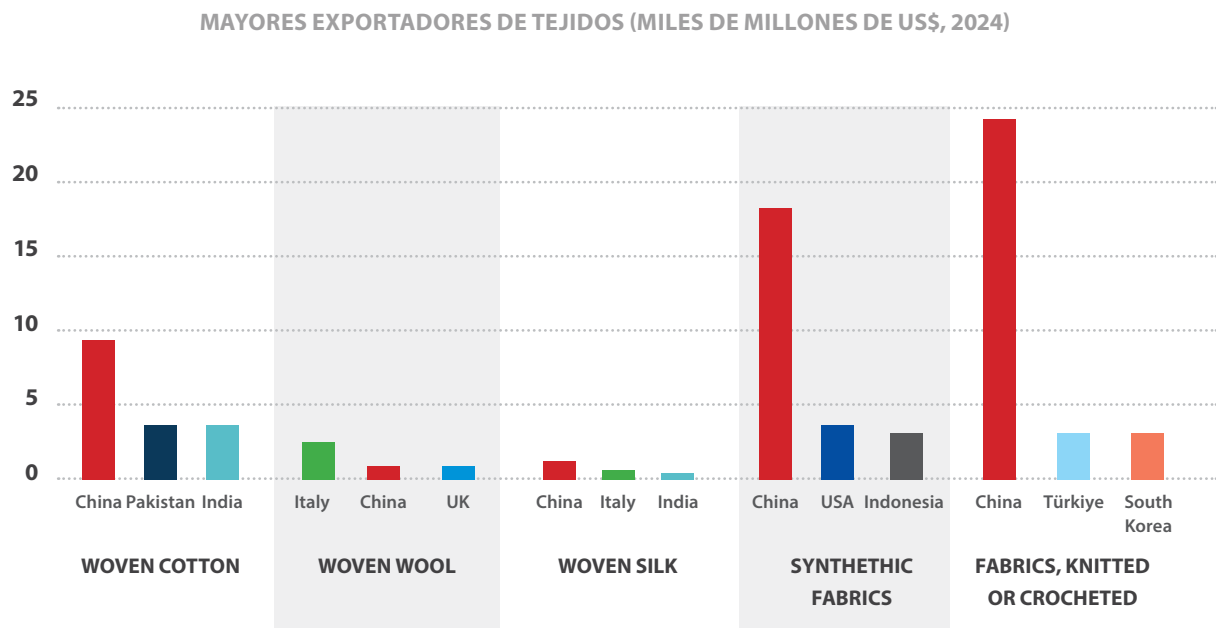
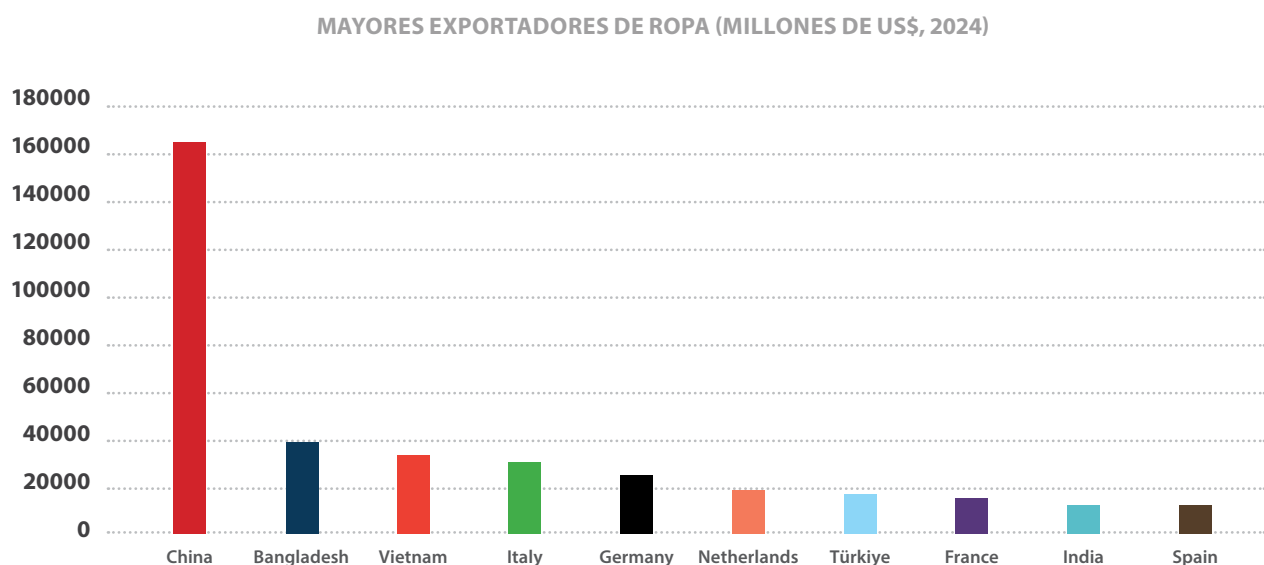


Figura 2. Mayores exportadores de ropa (fuente: elaboración propia a partir de estadísticas de la OMC, 2024)



2.

RESUMEN DE LOS RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES

Como se describe en la guía introductoria, un aspecto clave de la diligencia debida en materia de derechos humanos es el mapeo de riesgos. Este paso requiere que las empresas analicen sus operaciones comerciales con el fin de evaluar la naturaleza y la magnitud de los riesgos para los derechos humanos. Los sindicatos deben revisar este mapeo para garantizar que sea lo suficientemente sólido como para identificar el tipo, la frecuencia y la gravedad de los riesgos para los trabajadores.

Un motivo de gran preocupación son las fábricas orientadas a la exportación. El ritmo acelerado de la industria, combinado con la intensa presión sobre los precios por parte de los compradores globales, hace que la mano de obra esté especialmente expuesta a las presiones para reducir costes.

El **riesgo de trabajo infantil** está muy extendido en la parte superior de la cadena de suministro. Por ejemplo, los niños de China y la India están expuestos al riesgo de trabajar en la producción y fabricación de algodón¹.

Afiliados de IndustriALL Global Union e industriAll Europe también han expresado su profunda preocupación por los **bajos salarios**. En algunos casos, las fábricas cierran sin pagar los salarios. Así lo confirman las estadísticas oficiales, que muestran que los trabajadores de la confección en muchos países ganan menos que la media nacional. Las estadísticas muestran que en China, Malasia y México hay trabajadores que ganan menos del 30% de la media nacional.² En Europa del Este, los trabajadores pueden ganar hasta cinco veces menos que el salario mínimo vital.³

Las mujeres constituyen la mayoría de la mano de obra en la industria de la confección, lo que **incrementa los riesgos de sufrir abusos**. A menudo, las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres. También suelen realizar más a menudo trabajos precarios, informales o irregulares y están expuestas a la violencia y el acoso por motivos de género.

Por último, **la seguridad y la salud en el trabajo** constituyen un reto fundamental, especialmente en las etapas superiores de la cadena de valor de la confección, donde los procesos intensivos en mano de obra y las presiones sobre los costes son mayores. Los trabajadores de las fábricas textiles y de confección suelen soportar largas jornadas laborales, ventilación inadecuada, exposición al calor, exposición a productos químicos y polvo, y riesgos derivados del mantenimiento deficiente de la maquinaria. La seguridad estructural sigue siendo un problema crítico, ya que las fábricas suelen operar en edificios superpoblados o que no cumplen las normas. Estas condiciones hacen que la mejora de la seguridad en el centro de trabajo sea un reto fundamental para una producción de confección sostenible y responsable.

1 Child Labour Index 2019 (Índice de trabajo infantil 2019), Verisk Maplecroft

2 Sheng Lu (2017), *Wage Level for Garment Workers in the World* (Nivel salarial de los trabajadores de la confección en el mundo)

3 [Un informe revela que la etiqueta «Made in Europe» está vinculada a la producción de ropa y calzado en talleres de miseria europeos](#) (enlace en inglés)

CATALIZADORES

Los principales catalizadores que generan riesgos significativos para los derechos laborales son:

- ▶ la represión sindical, especialmente en países calificados como de alto riesgo por el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI);
- ▶ la externalización excesiva en todos los niveles de la cadena de suministro. Esto provoca numerosos problemas: falta de transparencia y trazabilidad, lo que facilita una serie de violaciones de los derechos laborales, incluidas condiciones de trabajo precarias (largas jornadas, entornos inseguros, salarios muy bajos), trabajo infantil y explotación.

MAPA DE CALOR SINDICAL

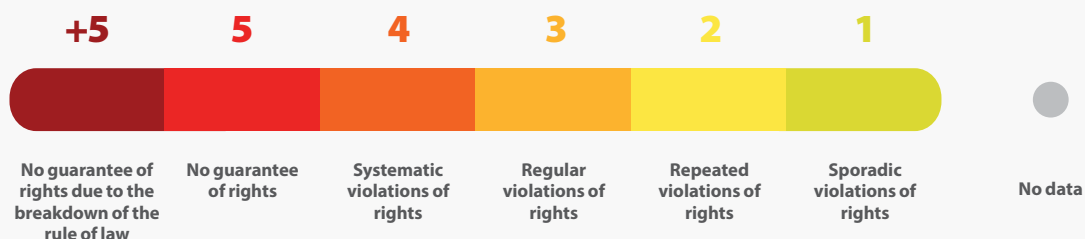
Un mapa de calor sindical sugerido recopila datos sobre los valores de exportación comercial – utilizados como indicador aproximado del número de trabajadores potencialmente afectados – y los combina con la puntuación de cada país en el Índice Global de los Derechos de la CSI. Esta herramienta visual ayuda a **identificar los países que son intensivos en mano de obra y de alto riesgo en términos de protección de los derechos de los trabajadores**. Como punto de partida, los sindicatos pueden centrar sus esfuerzos exploratorios en estos países prioritarios para orientar futuras investigaciones y acciones.

A modo ilustrativo, el siguiente mapa (Figura 3) ofrece una guía para priorizar las áreas de interés a la hora de examinar la fabricación de ropa. Los países están coloreados según las puntuaciones de riesgo de la CSI – desde verde (violaciones esporádicas de los derechos de los trabajadores) hasta rojo oscuro (sin garantía de derechos) – y se superponen con los valores comerciales, que indican el número potencial de trabajadores involucrados. Los valores comerciales se representan mediante círculos: azul para volúmenes bajos (0-33% del valor comercial total), naranja para medios (34-66%) y rojo para altos (67-100%).

Los países que combinan una puntuación alta en el índice de riesgo de la CSI con volúmenes comerciales altos o medios deben ser el objeto prioritario de una investigación más exhaustiva. Se trata de varios países del sur y el este de Asia, como China, Bangladesh y la India.

Según la presencia de proveedores, también los países que combinan una puntuación media en el índice de riesgo de la CSI con volúmenes comerciales altos o medios pueden ocupar un lugar destacado en la lista de prioridades sindicales. Entre ellos se encuentran México, Polonia y Marruecos.

Los países verdes representan casos de exposición baja en el índice de riesgo de la CSI. Aunque es posible que estos no requieran atención inmediata, los sindicatos pueden estar alerta cuando las reclamaciones de los trabajadores no se pueden resolver a nivel local y se elevan a la sede central.



El índice de la CSI clasifica a los países según su cumplimiento, tanto a nivel legislativo como en la práctica, de los derechos laborales colectivos reconocidos internacionalmente, en particular la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Los países se clasifican en grupos del 1 al 5+. Un grupo con una calificación alta significa que el país no garantiza los derechos colectivos.

Fuente: www.ituc-csi.org

3. ¿CÓMO SE ABORDA LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS EN EL SECTOR DE LA CONFECCIÓN?

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

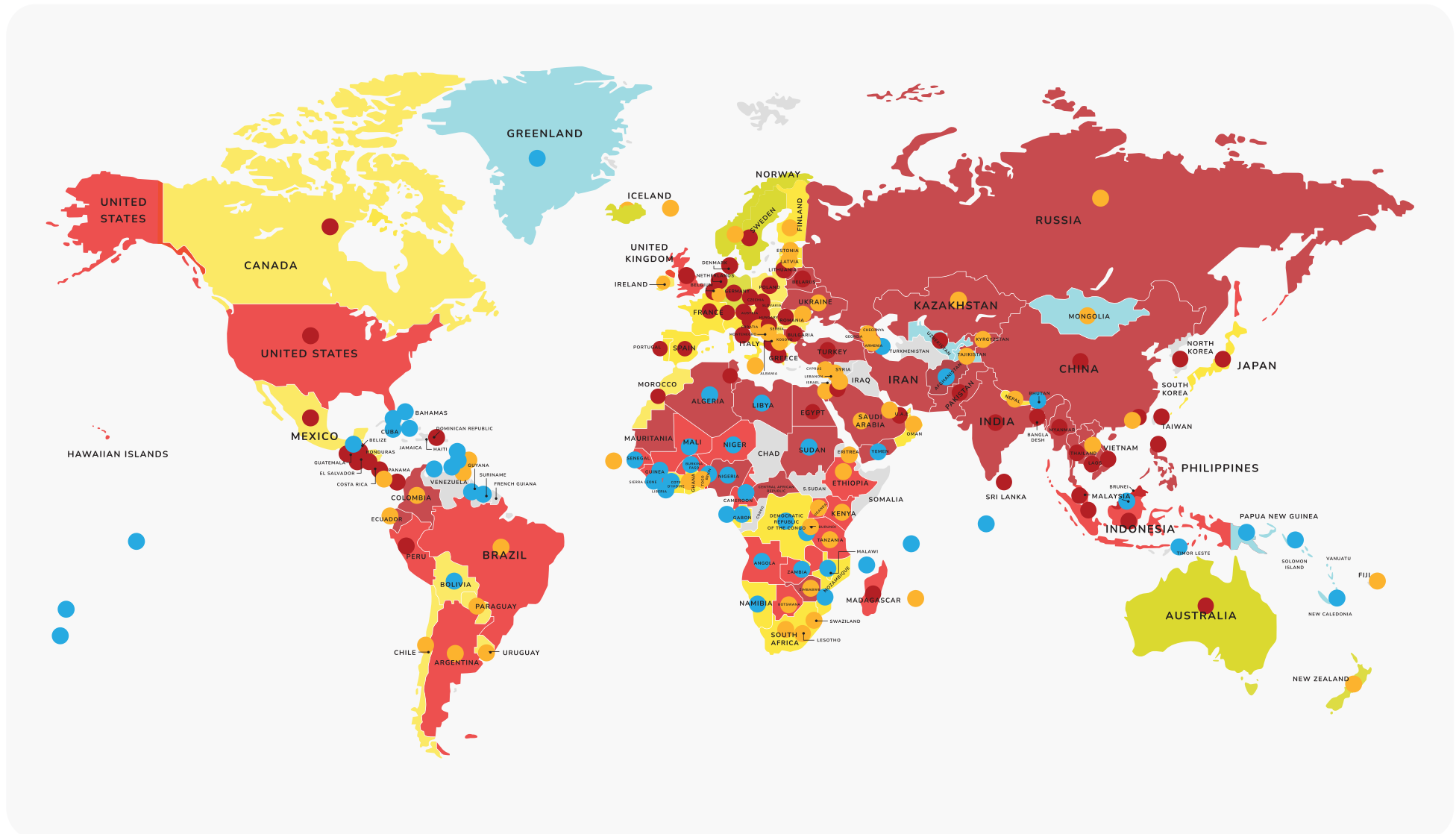
En el sector de la confección, los sindicatos no parten de cero, ya que la diligencia debida en materia de derechos humanos es un concepto bien conocido. Dadas las vulnerabilidades de la mano de obra y los retos medioambientales de este sector, a lo largo de los años han surgido orientaciones específicas para el mismo.

Por ejemplo, la Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado proporciona pasos detallados, junto con una gran cantidad de materiales educativos y de comunicación. El programa *Better Work* (Mejor Trabajo) de la OIT ofrece orientación adicional con iniciativas para el centro de trabajo, como formación y asesoramiento en materia de gestión.

Citando con frecuencia estos puntos de referencia internacionales, las grandes marcas han adoptado a lo largo de los años normas de responsabilidad social corporativa. En la práctica, esto significa que muchas empresas multinacionales comunican sobre los procesos de mapeo de riesgos y los planes de acción para abordar los riesgos identificados.

Como parte de este proyecto, los afiliados de IndustriALL Global Union e industriAll Europe llevaron a cabo una evaluación de estos procesos en marcas líderes. La conclusión general fue

Figure 3 Clothing manufacturing - a heat map of high-risk countries



que siguen existiendo importantes deficiencias. Entre las deficiencias recurrentes en la diligencia debida en materia de derechos humanos se incluyen:

- **La transparencia:** gracias a los esfuerzos realizados desde hace mucho tiempo por los sindicatos, se han logrado avances considerables en la mejora de la transparencia en las actividades de la cadena de suministro. El Transparency Pledge (Compromiso de Transparencia), por ejemplo, contribuye en gran medida a facilitar la supervisión pública en toda la cadena de suministro (véase Recuadro 1). A pesar de estos logros, la opacidad puede persistir en las cadenas de suministro más profundas de múltiples niveles y en los complejos mecanismos de subcontratación, lo que dificulta la evaluación de la magnitud de los riesgos y la atribución de responsabilidades.
- **La identificación de riesgos:** esta es a menudo genérica e insuficientemente detallada, lo que dificulta evaluar la gravedad y la frecuencia de las violaciones de los derechos de los trabajadores. Los datos sobre los países, la cantidad y los tipos de casos suelen ser incompletos.
- **Planes de acción:** cuando se elaboran sin la participación de los sindicatos, los planes de acción tienden a ser vagos, basándose en la autoevaluación y en iniciativas privadas de cumplimiento.

TRANSPARENCY PLEDGE

El **Transparency Pledge**⁴ es una norma global desarrollada por IndustriALL Global Union y organizaciones asociadas para hacer visibles públicamente las cadenas de suministro de la ropa y el calzado. Las marcas que se comprometen aceptan publicar los datos de todos los centros de producción, incluidos los nombres, las direcciones, las empresas matrices, los productos fabricados y el número de trabajadores.

Más de 120 marcas y minoristas globales han adoptado el *Transparency Pledge*. Muchos de ellos publican ahora listas de fábricas coherentes que reflejan los elementos de la norma.

Recuadro 1. Transparencia en la cadena de suministro: el Transparency Pledge

4 [Sobre | Transparency Pledge](#) (enlace en inglés)

MÁS ALLÁ DE LAS INICIATIVAS VOLUNTARIAS

Durante la última década, se han multiplicado las iniciativas privadas de cumplimiento normativo, pero su impacto por sí solo ha sido ampliamente cuestionado. Los códigos de conducta, las auditorías y otros mecanismos de autoinforme a menudo no logran generar mejoras significativas. En respuesta a estas limitaciones, se han desarrollado varias iniciativas para proporcionar resultados más independientes y orientados a los resultados.

Estas iniciativas pueden ser amplias coaliciones de diferentes actores (marcas líderes, fabricantes, sindicatos, sociedad civil) o convenios bipartitos (marcas y sindicatos). Colaboran en el establecimiento de normas, la implementación, el seguimiento, el sancionamiento y el desarrollo de capacidades. IndustriALL Global Union está estrechamente involucrado en varias de estas iniciativas.

El **International Accord (Acuerdo Internacional)**⁵ está estructurado como un convenio legalmente vinculante entre marcas mundiales de ropa, trabajadores mundiales (a través de IndustriALL Global Union y UNI Global Union) y sindicatos nacionales, con ONG internacionales como testigos. Su objetivo principal es inspeccionar sistemáticamente las fábricas de ropa confeccionada, identificar riesgos de incendio, riesgos eléctricos y estructurales así como otros riesgos para la seguridad, y garantizar su reparación oportuna para prevenir accidentes en el futuro.

Los mecanismos fundamentales del *International Accord* incluyen inspecciones realizadas por expertos independientes, planes de remediación financiados por las marcas firmantes, capacitación de comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, empoderamiento de los trabajadores, incluido el derecho a rechazar trabajo inseguro, y un mecanismo transparente e independiente de reclamaciones y arbitraje.

La iniciativa **Action, Collaboration, Transformation (Acción, Colaboración, Transformación – ACT)** es un convenio bipartito impulsado por IndustriALL Global Union junto con grandes marcas y minoristas para lograr salarios y prestaciones más elevados en las cadenas de suministro de la confección. A través de un memorando de entendimiento, los firmantes se comprometen a apoyar la libertad de asociación, a negociar convenios colectivos legalmente vinculantes a nivel nacional, y a reformar sus condiciones de abastecimiento de modo que los aumentos salariales negociados cuenten con apoyo financiero.

En Camboya, por ejemplo, la ACT ha permitido la elaboración de un modelo de convenio colectivo que incluye aumentos salariales y permisos familiares, garantías de libertad de asociación, medidas para prevenir el acoso, la promoción de la paz social y un mecanismo de resolución de conflictos.

5 [Página de inicio – International Accord](#) (enlace en inglés)

4.

¿CÓMO APLICAR EL APALANCAMIENTO? ESTRATEGIAS SINDICALES SUGERIDAS

El apalancamiento es la capacidad de provocar cambios en prácticas indebidas. La producción de prendas requiere mucha mano de obra y, dado que los proveedores son numerosos y a menudo intercambiables, las mejoras más eficaces deben impulsarse en toda la cadena de valor mundial.

#1. CONSEGUIR QUE MÁS MARCAS SE ADHIERAN A INICIATIVAS GLOBALES

Ejercer presión sobre las marcas resulta especialmente eficaz, dada su gran influencia en el modelo económico y social de sus proveedores. Los sindicatos de las sedes centrales de los compradores deberían utilizar su influencia para garantizar que las marcas se adhieran al *International Accord* y a la iniciativa ACT.

Al impulsar la adhesión, los sindicatos pueden ayudar a garantizar compromisos legalmente vinculantes en materia de salud y seguridad, inspecciones independientes y medidas correctivas a través del *International Accord*, así como salarios justos mediante negociaciones sectoriales y prácticas de compra responsables a través de la ACT.

Una lista actualizada de los firmantes puede encontrarse aquí: [Firmantes – Acuerdo internacional](#) y [Lista de miembros – ACT](#) (enlaces en inglés)

#2. GARANTIZAR QUE LOS SINDICATOS PARTICIPEN EN LAS NEGOCIACIONES

Garantizar la representación sindical en toda la cadena de valor mundial presupone que las empresas se comprometan claramente con los derechos sindicales. Este compromiso debe ir más allá de los marcos jurídicos nacionales (que pueden resultar muy insuficientes) respetando las normas fundamentales de la OIT tanto en sus propias operaciones como en toda la cadena de suministro.

Sin embargo, la ausencia de una protección jurídica sólida sigue siendo un reto importante en muchos países donde se desarrollan las actividades, especialmente fuera de Europa. Los sindicatos en las sedes centrales de las empresas clientes deberían aprovechar su influencia para asegurar la representación sindical **a través de redes globales, garantizando que los sindicatos en la cadena de suministro también estén representados.**

También se recomienda que los sindicatos en las sedes centrales nombren a uno o varios responsables especializados en diligencia debida en materia de derechos humanos para apoyar esta labor.

El acuerdo marco global (AMG) de IndustriALL Global Union con H&M (renovado por última vez en 2016) establece en los principales países productores Comités Nacionales de Seguimiento compuestos por representantes sindicales de afiliados a IndustriALL Global Union y personal de H&M. Estos comités promueven la libertad de asociación y la negociación colectiva entre los proveedores directos y sus subcontratistas, y ayudan a resolver los conflictos que no pueden resolverse a nivel de fábrica. Los Comités Nacionales de Seguimiento se reúnen periódicamente e informan de sus actividades a un Comité Directivo Global (GSC). Este comité, compuesto por representantes del Grupo H&M, IndustriALL Global Union e IF Metall, supervisa la implementación práctica del AMG y proporciona orientación al Comité Nacional de Seguimiento.

El AMG con **Inditex** (2019) estableció un Comité Sindical Global compuesto por representantes sindicales de los principales centros de producción de África, América, Asia y Europa así como afiliados españoles. La función de este Comité Sindical Global es promover la libertad de asociación, los derechos de negociación colectiva y la implementación del convenio basada en las mejores prácticas en toda la cadena de suministro de Inditex. Este Comité Sindical Global se reúne periódicamente para evaluar los planes estratégicos, debatir los casos de violación de los derechos laborales y coordinar con la dirección de Inditex su implementación.

Recuadro 2. Ejemplos de comités globales en H&M e Inditex

Las soluciones negociadas sobre la diligencia debida en materia de derechos humanos están integradas en los acuerdos marco globales (AMG). Al firmar un AMG, una empresa multinacional acepta la responsabilidad de proteger y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular el derecho de sindicación y negociar colectivamente, y de ejercer la diligencia debida en relación con el impacto de sus operaciones sobre los derechos humanos en sus instalaciones de producción y a lo largo de su cadena de suministro.

Encontrará una lista actualizada de los AMG de IndustriALL Global Union en su sitio web: [Acuerdos Marco Globales \(AMG\) | IndustriALL](#)

Recuadro 3. Soluciones negociadas y acuerdos marco globales

#3. HABILITAR UN MECANISMO EFICAZ DE RECLAMACIÓN

Un mecanismo de denuncias que funcione correctamente puede reforzar significativamente la protección de los trabajadores y contribuir al mantenimiento de unas condiciones de trabajo dignas, tanto en las propias operaciones de una empresa como en toda su cadena de suministro. Los mecanismos de denuncias eficaces permiten escalar los problemas hasta la sede central de importantes empresas clientes, lo que a su vez puede influir en los actores más abajo en la cadena.

El sistema debe incluir una línea directa y un proceso de escalada estructurado, notificando al Comité de Empresa Europeo, a la federación pertinente u otros organismos de supervisión, según sea necesario. La guía introductoria proporciona los elementos básicos para un acuerdo marco global o un memorando de entendimiento que establezca un proceso independiente y coordinado con la participación de los sindicatos a todos los niveles.

Un mecanismo de reclamación funcional presupone que los sindicatos, tanto a nivel local como en las sedes centrales, desempeñan un papel fundamental en su aplicación diaria.

A nivel local, los sindicatos son esenciales para introducir las reclamaciones en el sistema y documentar la evolución de los riesgos sistémicos en diversas partes de la cadena de valor mundial. Con este fin, los sindicatos locales deben:

- 1. recopilar información detallada** sobre las violaciones de los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo correspondiente;
- 2. presentar reclamaciones exhaustivas** al canal de denuncia o reclamación adecuado. Cuanto más abajo se encuentre en la cadena de suministro, más difícil puede resultar identificar el canal pertinente. Si es necesario, se recomienda a los sindicatos que soliciten apoyo a IndustriALL Global Union para identificar el punto de entrada más eficaz para presentar la reclamación;
- 3. notificar** a IndustriALL Global Union de que se ha presentado una reclamación para garantizar un seguimiento adecuado.

A nivel de la sede central, los sindicatos deben aprovechar su posición para lograr una resolución satisfactoria de los conflictos. Para ello, es necesario mantener un contacto estrecho con los sindicatos locales, tal y como se describe en el punto 2. Con el tiempo, los sindicatos también deben recopilar y analizar los datos de las reclamaciones para respaldar su propia identificación de riesgos y medir los avances en materia de derechos de los trabajadores en todas las operaciones y cadenas de suministro mundiales.

Cabe señalar que el sector de la confección cuenta comparativamente con menos comités de empresa europeos que otros sectores de industriAll Europe, debido en gran medida a su estructura altamente fragmentada. Esto subraya la importancia de aplicar múltiples mecanismos de influencia, incluidos los AMG y la adhesión a iniciativas globales.

#4. APALANCAMIENTO CON LOS INVERSORES

Para abordar problemas como las quejas sin resolver o la reticencia a participar en una iniciativa mundial vinculante, los sindicatos también pueden colaborar con los inversores financieros de las empresas clientes. Destacando los riesgos financieros, legales y de reputación que surgen cuando no se respetan los derechos de los trabajadores, los sindicatos pueden animar a los inversores a presionar a las empresas para que adopten políticas más estrictas de la diligencia debida en materia de derechos humanos, una mayor transparencia y medidas correctivas concretas.

En algunos casos, los sindicatos pueden establecer alianzas con inversores o fondos de pensiones responsables para presentar resoluciones de accionistas o hacer del respeto de los derechos laborales una condición para continuar con la inversión. Esto añade una poderosa dimensión a la presión sobre las empresas, complementando las negociaciones directas de los sindicatos.

