

ABANDONADOS POR LA MODA

LA NECESIDAD URGENTE DE QUE LAS MARCAS DE MODA DEFIENDAN LOS DERECHOS LABORALES. RESPUESTAS DE LAS MARCAS A LA ENCUESTA DE AMNISTÍA INTERNACIONAL

Foto: Getty Images

RESUMEN EJECUTIVO

El propósito de este documento es ofrecer una perspectiva de las políticas y los compromisos sobre el derecho a la libertad sindical¹ y la negociación colectiva y su promoción activa en las cadenas de suministro de marcas de moda y minoristas clave. En él se identifican las medidas que las marcas pueden tomar para promover el derecho a la libertad sindical y, al mismo tiempo, contribuir a mitigar los abusos contra los derechos humanos endémicos en el sector, tales como salarios bajos, sobrecarga de trabajo, acoso y discriminación por motivos de género y violencia sexual sistémicas.²

Este documento resalta las responsabilidades que competen a las empresas de moda de conformidad con los Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos (véase *Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del marco “Proteger, Respetar y Remediar” de las Naciones Unidas*). Además, analiza de qué formas contribuyen principalmente las empresas de moda a agravar la pasividad de los Estados y las entidades empleadoras a la hora de proteger a la mano de obra de las fábricas y respetar la libertad sindical. En este documento, Amnistía Internacional analiza las áreas en que las empresas de moda pueden esforzarse más para promover la libertad sindical y unas condiciones de trabajo dignas en toda su cadena de suministro en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka. Asimismo, señala cómo el actual modelo del sector, basado en complejas cadenas de suministro y auditorías privatizadas, diluye la responsabilidad y desvaloriza el trabajo de la mano de obra de la confección — predominantemente femenina—, afianzando un modelo empresarial explotador que las empresas de moda deben combatir desde su raíz. Por último, formula recomendaciones sobre lo que pueden hacer dichas empresas para desempeñar un papel mucho más relevante en la promoción de la libertad sindical de la mano de obra a lo largo de sus cadenas de suministro.

Este documento ha sido concebido para ser leído junto con el informe de Amnistía Internacional *La trampa de la moda: Negación de la libertad sindical al personal de la confección en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka*, que analiza más detalladamente las violaciones de derechos humanos en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka, así como el papel de los Estados y las entidades empleadoras (fábricas proveedoras).³

¹ En este documento se ha usado “libertad sindical” en el sentido de la definición establecida en el *Convenio C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948 (núm. 87).

² Amnistía Internacional, *La trampa de la moda: Negación de la libertad sindical al personal de la confección en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka*, Índice: ASA 04/8929/2025, 27 de noviembre de 2025, <https://www.amnesty.org/es/documents/asa04/8929/2025/es/>.

³ Amnistía Internacional, *La trampa de la moda: Negación de la libertad sindical al personal de la confección en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka*, Índice: ASA 04/8929/2025, 27 de noviembre de 2025, <https://www.amnesty.org/es/documents/asa04/8929/2025/es/>.

1.1 METODOLOGÍA

Este documento se basa en investigaciones realizadas por Amnistía Internacional entre septiembre de 2023 y agosto de 2024. Entre julio de 2023 y junio de 2024, nuestro personal investigador realizó 88 entrevistas (64 a trabajadores y trabajadoras, incluidas 12 a dirigentes sindicales locales y activistas de los derechos laborales). De las personas entrevistadas, más de dos tercios eran mujeres. Asimismo, Amnistía Internacional entrevistó a 14 organizadores y activistas sindicales, miembros de sindicatos y especialistas en asuntos laborales. Se han omitido los nombres de todos los trabajadores y trabajadoras entrevistados en este informe para proteger su identidad ante el riesgo de represalias.

La organización analizó también investigaciones existentes sobre los abusos contra los derechos humanos en el sector de la confección durante los últimos 30 años, realizadas por organizaciones externas, como sindicatos locales, grupos de mujeres y grupos comunitarios, y examinó informes de ONG internacionales, la ONU y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las condiciones de trabajo en las fábricas de ropa y las dificultades a las que se enfrentaba la organización sindical y el derecho a la libertad sindical.

Además, en noviembre de 2023, Amnistía Internacional envió a 21 grandes marcas y minoristas con sede en nueve países una encuesta en la que solicitaba información sobre sus políticas, labores de seguimiento y medidas concretas relacionadas con la libertad sindical, la igualdad de género y las prácticas de compra.⁴ De estas 21 empresas, sólo Adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, Otto Group y Primark respondieron a toda la encuesta.

En el presente documento se reflejan los resultados de la encuesta, junto con un análisis de las respuestas a la encuesta y un examen de las políticas de las empresas a disposición pública. En noviembre de 2024, Amnistía Internacional envió las conclusiones provisionales pertinentes a las empresas encuestadas y otras partes interesadas que aparecen en el informe. Respondieron Adidas, ASOS, Best Seller, Fast Retailing, Inditex, Marks and Spencer, Morrisons, Next, Primark, PVH, Otto Group, Sainsbury's y Shein. También respondieron, adjuntando comentarios, Acción, Transformación y Colaboración (ACT), Iniciativa de Comercio Ético e IndustriALL. En los apartados correspondientes del informe encontrarán detalles sobre las respuestas recibidas, y en el anexo 3 pueden leer fragmentos pertinentes.

1.2 CONCLUSIONES

Hoy día, el sector de la confección se ha convertido en un negocio mundial que genera billones de dólares⁵ y da empleo a casi 100 millones de personas en todo el mundo, en su mayoría mujeres.⁶ No se debe subestimar su importancia en la región, ya que en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka, el personal del sector textil y de la confección representa aproximadamente el 40% del empleo en la industria manufacturera.⁷

Desde hace tiempo se viene cuestionando a este sector por los abusos contra los derechos humanos que se producen en su cadena de suministro y en su modelo empresarial. Las investigaciones de Amnistía Internacional incluidas en *La trampa de la moda: Negación de la libertad sindical al personal de la confección en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka*, combinadas con las realizadas durante decenios por organizaciones de derechos laborales, grupos de mujeres y sindicatos, demuestran que el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva se niega sistemáticamente, que las condiciones de trabajo abusivas son la norma para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la confección en la región y que, a lo largo de los últimos 30 años — desde que comenzó el auge de la subcontratación de la producción de prendas de vestir en la región — no se han producido mejoras significativas en los salarios de miseria, las extenuantes jornadas laborales y la discriminación por motivos de género que sufren las trabajadoras de la confección del sur de Asia.⁸

Las restricciones impuestas al derecho de los trabajadores y las trabajadoras a organizarse en sindicatos y a denunciar colectivamente abusos contra los derechos humanos cometidos en el trabajo constituyen una violación del derecho fundamental a la libertad sindical y la negociación colectiva.⁹ Al mismo tiempo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales afirma claramente que “los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para instaurar, mantener y defender unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.¹⁰

⁴ Las 21 empresas fueron seleccionadas atendiendo a su tamaño, su emplazamiento geográfico y su gama de productos, con el fin de abarcar tanto “moda rápida” como moda de calle, ropa de deporte y marcas mundiales. La lista completa de las empresas, junto con los países en los que tienen su sede, es la siguiente: Adidas (Alemania), Amazon clothing (Estados Unidos), ASOS (Reino Unido), BESTSELLER (Dinamarca), Boohoo (Reino Unido), C&A (Bélgica / Países Bajos), Desigual (España), Fast Retailing (Japón), Gap Inc (Estados Unidos), H&M (Suecia), Inditex (España), Marks & Spencer (Reino Unido), Morrisons (Reino Unido), Next (Reino Unido), Otto Group (Alemania), Primark (Reino Unido), PVH (Estados Unidos), Sainsbury's (Reino Unido), Shein (China), Tesco (Reino Unido) y Walmart (Estados Unidos).

⁵ World Metrics, *Global Fashion Industry Statistics Market Data Report 2024*, <https://worldmetrics.org/global-fashion-industry-statistics/> (consultado el 23 de septiembre de 2024).

⁶ OIT, “Cómo lograr la igualdad de género en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección”, marzo de 2023, <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/garment-gender>.

⁷ Comisión Económica y Social para Asia y el Pacífico, *Exploring New Value Chains in Textile and Garments in South Asia: Building Back Better from COVID-19*, 31 de agosto de 2021, <https://www.unescap.org/events/2021/exploring-new-value-chains-textile-and-garments-south-asia-building-back-better-covid>.

⁸ Amnistía Internacional, *La trampa de la moda: Negación de la libertad sindical al personal de la confección en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka*, Índice: ASA 04/8929/2025, 27 de noviembre de 2025, <https://www.amnesty.org/es/documents/asa04/8929/2025/es/>.

⁹ ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), artículo 22.

¹⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párr. 1, y Observación general núm. 18: El derecho al trabajo, 24 de noviembre de 2005, párr. 12.c.

El derecho y las normas internacionales, incluidos los Principios Rectores de la ONU, dejan claro que las empresas deben abordar y mitigar los impactos sobre los derechos humanos, incluidos los que están fuera de su control pero guardan dirección directa con sus operaciones, productos o servicios debido a sus relaciones comerciales (por ejemplo, a través de sus fábricas proveedoras).¹¹ Este deber abarca la necesidad de que tanto las entidades empleadoras —en este caso, las fábricas de ropa y las unidades de producción de ropa (proveedores)— como las empresas (compradoras) —por ejemplo, las empresas de moda que subcontratan la producción a los proveedores— garanticen que se mitigan y remedian los abusos.¹²

En su búsqueda de una producción más barata y de salarios bajos, marcas y minoristas han desarrollado una cadena de suministro muy compleja con estrategias de abastecimiento global que implican la subcontratación flexible desde múltiples lugares, y en la que la formulación de pedidos suele responder a consideraciones comerciales y de precio más que a decisiones éticas de abastecimiento.¹³ Este modelo ha permitido a las marcas y los minoristas transferir por contrato la responsabilidad con respecto a la mano de obra y a sus condiciones laborales, y depende de una producción de bajo coste y con mano de obra intensiva, localizada sobre todo en regiones como el sur de Asia, donde los salarios son bajos y las normativas y la vigilancia, escasas.

Todas las marcas y empresas minoristas de moda encuestadas tenían un código de conducta para sus proveedores o políticas o principios de derechos humanos que afirmaban el compromiso de la empresa con el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a la libertad sindical. Sin embargo, las conclusiones de Amnistía Internacional revelaron que el compromiso con respecto a la aplicación de estas políticas en las fábricas era limitado, especialmente en lo que se refiere a la promoción proactiva de la organización sindical y a garantizar que la elección de un lugar de abastecimiento refleje dichos compromisos en materia de derechos humanos y la capacidad del personal para ejercer ese derecho. Las marcas y los minoristas supervisan las condiciones laborales y la libertad sindical en las fábricas proveedoras mediante auditorías de fábrica (auditoría social), y utilizan o remiten a su propios códigos de conducta y políticas como normas de obligado cumplimiento para sus proveedores. Los códigos de conducta de las empresas —que se establecen voluntariamente y se miden mediante un sistema de auditoría social opaco y gestionado por las propias empresas— no han dado lugar a avances significativos hacia la libertad sindical. Podría decirse que su función principal es, más bien, garantizar el cumplimiento normativo y gestionar los riesgos a los que se enfrentan las empresas, todo lo contrario a abogar por cambios en una industria fundamentalmente explotadora.

1.3 TRANSPARENCIA

La transparencia de la cadena de suministro es un componente clave de la diligencia debida en materia de derechos humanos y proporciona información crucial para los trabajadores y trabajadoras y sus sindicatos locales. Permite obtener información precisa y oportuna sobre qué marca o minorista produce en qué fábrica, lo que ayuda a abordar y remediar abusos contra los derechos humanos en la cadena de suministro. Sin esta información, hay pocas pruebas que corroboren la afirmación de muchas marcas de que respetan los derechos humanos.

En todo el sector de la confección no existe en la actualidad ningún requisito que exija a las marcas y los minoristas publicar información sobre sus proveedores. Aunque cada vez son más las empresas que publican periódicamente listas de sus proveedores, esta práctica sigue siendo voluntaria y no existe una supervisión formal. Las conclusiones de Amnistía Internacional sobre los datos publicados de las cadenas de suministro de las empresas confirmaron que su práctica era poco sistemática y que faltaba transparencia. Desde el punto de vista positivo cabe señalar que, de las empresas encuestadas para este informe, 19 sí publican ciertos datos sobre, al menos, sus proveedores de nivel 1 (las unidades de producción final).

Si bien la publicación de los datos de los proveedores es un primer paso crucial, también es fundamental que en estas listas se facilite información sobre sindicatos y convenios colectivos que respalden las afirmaciones de la empresa sobre el respeto de la libertad sindical. Sólo un número muy limitado de empresas encuestadas facilitaban públicamente esta información.¹⁴

Amnistía Internacional preguntó a las 21 empresas encuestadas si informaban públicamente sobre los sindicatos en funcionamiento o registrados en las unidades de producción e instalaciones de procesamiento. Asimismo les preguntó si distinguían entre sindicatos y comités de personal de la fábrica,¹⁵ distinción crucial, ya que en muchos casos estos últimos son nombrados y coordinados por la entidad empleadora o por la dirección. Los Estados han recurrido a promover los comités de trabajadores como forma de sustituir a los sindicatos por organismos que suelen tener facultades mucho más limitadas y a menudo son cooptados por la dirección de la fábrica. Además, los comités de trabajadores pueden verse como un mecanismo útil para que las marcas y minoristas puedan abastecerse en países donde se niega la libertad sindical a la mano de obra, ya que les permiten seguir afirmando que respetan la libertad sindical y otros derechos fundamentales.¹⁶

¹¹ OACNUDH, *Principios Rectores de la ONU sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del marco “Proteger, Respetar y Remediar” de las Naciones Unidas* (Principios Rectores de la ONU, 2011, principio 13).

¹² Principios Rectores de la ONU, principio 15.

¹³ E. Arrigo, “Global sourcing in fast fashion retailers: Sourcing locations and sustainability considerations”, 2020, en *Sustainability*, vol. 12, núm. 2, pág. 508, <https://doi.org/10.3390/su12020508>.

¹⁴ Amnistía Internacional cotejó las listas de proveedores y revisó las listas de proveedores disponibles en Internet de las 15 marcas que no respondieron o no completaron la encuesta. Sólo las listas de H&M, Marks and Spencer y Next ofrecen detalles sobre si la fábrica tiene sindicato o comité/consejo de personal. La lista de Sainsbury's facilita información sobre las fábricas de nivel 1 y sobre la existencia de un sindicato o un comité, pero no distingue entre ambos.

¹⁵ También llamados consejos de trabajadores o comités de bienestar.

¹⁶ Mark Anner, “CSR participation committees, wildcat strikes and the sourcing squeeze in global supply chains”, marzo de 2018, *British Journal of Industrial Relations*, págs. 75–98.

Las seis marcas que respondieron a toda la encuesta (Adidas, ASOS, Fast Retailing, Inditex, Otto Group y Primark) contestaron que sí supervisaban la existencia de sindicatos o comités de trabajadores. Sin embargo, sólo Fast Retailing hacía pública la información sobre sindicatos en su lista de proveedores de nivel 1, es decir, las unidades de producción final de prendas de vestir. En marzo de 2024, Fast Retailing amplió el alcance de los datos publicados con información sobre los sindicatos de las fábricas de tejidos en la lista de socios de nivel 2.¹⁷ Adidas dijo que informaba sobre la situación sindical de todos los proveedores designados como tales en grandes acontecimientos deportivos.¹⁸

Además, Amnistía Internacional preguntó a las 21 marcas y minoristas cómo promovían de forma proactiva el derecho a la libertad sindical entre sus proveedores de India, Bangladesh, Sri Lanka o Pakistán, más allá de su pertenencia a iniciativas multipartitas (IMP) — como la Iniciativa de Comercio Ético — o a otros organismos similares, y al margen de los acuerdos marco globales que pudieran tener con sindicatos internacionales.¹⁹ Ninguna de las seis marcas que respondieron a toda la encuesta aportó pruebas detalladas sobre la promoción y el fomento proactivo e independiente del derecho de los trabajadores y trabajadoras a la libertad sindical y la negociación colectiva, salvo a través de actividades de formación y de la difusión de los códigos de conducta para proveedores y su afiliación a alguna IMP, que no necesariamente tienen objetivos claros, públicos y mensurables para mejorar la existencia de sindicatos.

Amnistía Internacional preguntó a las 21 marcas sobre los criterios que utilizaban para identificar y mantener una lista de proveedores preferentes y si, a la hora de elegir proveedores, tenía peso el cumplimiento de la normativa en materia de derechos humanos o ir más allá de ésta. Muchas de las respuestas fueron limitadas y poco claras. Aunque varias marcas (Inditex, ASOS y Adidas) facilitaron respuestas que detallaban cómo ponderan activamente la promoción de los sindicatos en sus fábricas proveedoras, ninguna pudo proporcionar detalles sobre la ponderación de la existencia de un sindicato por encima de un comité de trabajadores. En su respuesta a las conclusiones provisionales de Amnistía Internacional, Adidas afirmó que las fábricas con un sindicato o un comité de trabajadores obtienen mejores resultados en las evaluaciones, lo que se traduce en una mayor probabilidad de que reciban pedidos. ASOS aclaró que la no existencia de sindicatos o comités afecta negativamente a la puntuación global pero no conduce necesariamente a una puntuación global negativa en la auditoría, ya que “se consigue una calificación más alta si se suscriben convenios colectivos cuyos beneficios superen los de las disposiciones de la legislación local”.²⁰ Inditex declaró que, en las fábricas con grados más altos de cumplimiento normativo, la presencia de “consejos de empleados y empleadas puede suplir la ausencia de sindicatos a la hora de alcanzar los niveles de auditoría necesarios sobre la libertad sindical”. De esta forma se equiparan claramente los consejos de empresa — a menudo gestionados por la dirección — a los sindicatos independientes.²¹

1.4 IMPACTO

Nuestras conclusiones muestran un número extremadamente bajo de sindicatos reales en las cadenas de suministro de las empresas de moda en los cuatro países. Por ejemplo, Marks and Spencer sumaba cinco sindicatos entre los 172 proveedores de ropa que figuraban en su lista, con 167 comités de personal.²² No había sindicatos en las fábricas de India ni de Pakistán. Según la última lista publicada de Fast Retailing (septiembre de 2024), entre las 56 fábricas de confección y procesamiento de nivel 1 ubicadas en India, Pakistán y Bangladesh (ningún socio de producción en Sri Lanka) había un total de cinco sindicatos: tres entre las 32 fábricas de Bangladesh, dos entre las 23 fábricas de India y ninguno en su única fábrica de Pakistán.²³

Según la información pública, H&M tenía 1.087 proveedores registrados con aproximadamente 145 fábricas en Bangladesh, de nivel 1 y 2 (y varias fábricas de accesorios y artículos para el hogar). De ellas, 29 tenían sindicato. De sus 31 fábricas en Pakistán, ninguna tenía sindicato; en India figuraban 93 fábricas con ocho sindicatos. En Sri Lanka no figuraba ningún proveedor.²⁴ Next sumaba 23 sindicatos en Bangladesh (frente a 134 comités de personal) entre 167 fábricas de ropa. En India tenía un solo sindicato (y ocho comités de personal) entre 150 fábricas de ropa. Pakistán no tenía ningún sindicato (frente a 29 comités de personal) en 30 fábricas de ropa. En Sri Lanka tenía tres sindicatos (y 26 comités de personal) entre 43 fábricas de ropa. Las demás marcas no proporcionaron información o no facilitaban estos datos en sus listas de proveedores.

¹⁷ En su respuesta a la presentación de nuestras conclusiones provisionales, Fast Retailing facilitó el siguiente enlace a su lista actualizada de proveedores (marzo de 2024): <https://www.fastretailing.com/eng/sustainability/labor/list.html>.

¹⁸ Adidas Group, listas de proveedores, - <https://www.adidas-group.com/en/sustainability/transparency/supplier-lists> (consultado el 20 de septiembre de 2024). Por ejemplo, la lista de proveedores para la Eurocopa de la UEFA 2024 incluye información sobre cinco fábricas de Pakistán que producen accesorios y ropa, ninguna de las cuales tenía sindicato, aunque todas tenían “representantes de trabajadores y trabajadoras elegidos por el personal”.

¹⁹ Por ejemplo, Inditex mencionó su colaboración con el programa Better Work de la OIT (Better Work Pakistán, <https://betterwork.org/es/pakistan/our-programme/>), que opera en Pakistán, y con la Iniciativa de Comercio Ético en su programa de diálogo social y género en Bangladesh. El programa se centra en abordar el acoso por razón de género pero no el desarrollo de sindicatos. Inditex, *Trabajador en el centro 2022*, https://static.inditex.com/annual_report_2022/pdf/Trabajador-en-el-Centro-2022.pdf, pág. 3.

²⁰ ASOS respondió también que la evaluación de la brecha salarial de género en sus proveedores contribuye de manera positiva a la puntuación global de la auditoría, uno de los pocos casos entre las empresas encuestadas en que se ponderan factores más generales relativos al lugar de trabajo en las evaluaciones de las fábricas.

²¹ Véase el Anexo 3.

²² Marks & Spencer, *Mapa interactivo de proveedores*, <https://corporate.marksandspencer.com/sustainability/interactive-supplier-map>.

²³ Fast Retailing comunicó que esta cifra constituía el 7% de sus 56 fábricas de confección y procesamiento de nivel 1 situadas en Bangladesh, India y Pakistán (ningún socio de producción en Sri Lanka), <https://www.fastretailing.com/ip/sustainability/labor/excel/FRGarmentProcessingFtyList.xlsx>.

²⁴ H&M Group, “Supply chain”, <https://hmgroupp.com/sustainability/leading-the-change/transparency/supply-chain/>.

1.5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Existen pruebas claras de abusos endémicos contra los derechos humanos y negación de los derechos a la libertad sindical y a unas condiciones de trabajo justas y favorables en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka. Sin embargo, las empresas de moda continúan abasteciéndose sin reconocer ni abordar de manera adecuada estos abusos, el impacto de los salarios de miseria ni las repercusiones del propio modelo empresarial y las prácticas de compra del sector. En su deseo de buscar beneficios y expandir la cadena de suministro, y al estar dispuestas a abastecerse en cualquier país del mundo, las empresas de moda corren el peligro de convertirse en un aliado inestimable de gobiernos represores que siguen negando a los trabajadores y trabajadoras el derecho a la libertad sindical.

Al basarse en sus propios códigos de conducta y en el cumplimiento normativo mediante auditorías basadas en marcar casillas, las marcas de moda están fallando a sus trabajadoras y trabajadores y están muy lejos de impulsar un respeto creíble hacia la libertad sindical frente a las restricciones y la violencia del Estado y las entidades empleadoras. La negación de la libertad sindical y la falta de respeto a los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras por parte del Estado en los cuatro países subrayan la necesidad de que las empresas que se abastecen en Bangladesh, India, Pakistán y Sri Lanka cumplan con su responsabilidad de ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos, con especial atención a estas cuestiones, y tomen las medidas necesarias para prevenir estos abusos y proporcionar vías de recurso efectivas.

La falta de transparencia de las empresas de moda sobre las cadenas de suministro mundiales y de información sobre los lugares exactos donde se fabrica nuestra ropa han limitado la posibilidad de una supervisión pública. Lamentablemente, las auditorías y los códigos de conducta no vinculantes de las empresas no han hecho sino enmascarar aún más las barreras impuestas a la libertad sindical y perpetúan la ausencia de cambios legislativos en Estados que niegan derechos humanos fundamentales a los trabajadores y trabajadoras. Este modelo del sector de la confección permite tanto a los gobiernos como a las marcas beneficiarse de una mano de obra barata y predominantemente femenina a la que se niega el derecho a alzar la voz de manera colectiva.

El derecho y las normas internacionales —tales como los Principios Rectores de la ONU— exigen a las empresas de la moda abordar todo impacto ejercido en materia de derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro.²⁵ Sin embargo, en la mayoría de los Estados no existe una legislación vinculante que obligue a las empresas a ejercer dicha diligencia debida con respecto a los derechos humanos. Esto ha permitido la asimilación de los abusos contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras en toda la cadena de suministro de las grandes empresas, sin que se tomen medidas significativas para combatirlos.

Ha quedado claramente demostrado que las prácticas de compra que se imponen a los proveedores —tales como la falta de seguridad con respecto a los pedidos, los bajos precios y la presión por el cumplimiento de plazos— afectan de manera negativa a la mano de obra, fomentando la precariedad y el empleo informal, bajos niveles de salario mínimo y objetivos laborales excesivos. Estas prácticas, junto con el hecho de que una parte considerable de la producción tiene lugar en países con altos niveles de violencia de género y discriminación, ponen de manifiesto la necesidad de que las marcas presten más atención a garantizar que sus prácticas de compra apoyen el progreso hacia unas condiciones de trabajo justas y favorables. Asimismo, las empresas deben reconocer las dificultades específicas a las que se enfrentan las mujeres a la hora de plantear quejas, y cerciorarse de que a lo largo de toda la cadena de suministro se aborde la discriminación interseccional que las mujeres sufren por su edad, su condición de migrantes de zonas rurales, su casta y ascendencia y su idioma.²⁶

Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de garantizar relaciones y diálogo a largo plazo con sindicatos **locales**, regionales y nacionales. Estos sindicatos conocen la dinámica de las fábricas y la diferencia existente entre los sindicatos controlados por la dirección empresarial (los llamados “sindicatos amarillos”) y los auténticos sindicatos. Trabajar con sindicatos locales servirá también para apoyar negociaciones, convenios colectivos vinculantes y aplicables, y avances en cuestiones más amplias, como el aumento del salario mínimo o la reforma de la legislación antisindical. Las empresas deben considerar la posibilidad de firmar acuerdos marco globales con sindicatos internacionales en virtud de los cuales se establezcan compromisos públicos y con plazos concretos que muestren avances específicos con respecto a la mejora de la libertad sindical y el empoderamiento de las trabajadoras en las cadenas de suministro.

En términos más generales, las marcas deben aplicar estrategias de abastecimiento que incentiven la participación real del personal y la constitución de sindicatos. Para algunas marcas, esto podría significar comprometerse con fábricas situadas fuera de los lugares de producción o de las zonas económicas especiales donde se restringen los sindicatos, o asegurarse de que su fábrica proveedora y el personal de ésta tengan acceso a representantes sindicales en la zona. Además, significaría que las marcas incentivan a los Estados y proveedores comprometidos con la libertad sindical. Es fundamental analizar el peligro de represalias de la entidad empleadora contra sindicalistas y distinguir claramente entre sindicatos independientes y sindicatos amarillos o consejos de personal. En los casos en los que no existan sindicatos se deberá trabajar activamente para fomentar la organización del personal, interactuando con las partes interesadas locales pero sin dejar de cerciorarse de que los proveedores entiendan que la marca apoya de verdad la organización del personal de la fábrica. Una forma de hacerlo sería asegurarse de formular pedidos regulares y a largo plazo a los proveedores con sindicatos independientes operativos y, lo que es más importante, mantener dicha relación mientras se negocian y aplican las demandas sindicales. Los contratos precarios y a corto plazo con proveedores reflejarían la escasa motivación de éstos para promover la constitución de sindicatos.

²⁵ Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Aplicación del marco “Proteger, Respetar y Remediar” de las Naciones Unidas, <https://www.ohchr.org/es/publications/reference-publications/guiding-principles-business-and-human-rights-implementing>.

²⁶ Campaña Ropa Limpia, *Developing an intersectional approach to challenge discrimination in the garment industry*, junio de 2022, https://cleanclothes.org/file-repository/an-intersectional-approach-challenging-discrimination-in-the-garment-industry_lbl_dci-wpc-paper-final.pdf/view.

Es necesario y urgente obligar a las marcas a ejercer la diligencia debida a escala tanto nacional como regional para que las empresas rindan cuentas y, sobre todo, para garantizar una reparación a las trabajadoras y los trabajadores que hayan sufrido abusos contra los derechos humanos. Las normativas estatales y regionales sobre diligencia debida deben establecer una vigilancia efectiva de su cumplimiento por parte del Estado (que incluya la participación del personal y de sus representantes), exigir que todas las empresas se comprometan a aumentar su transparencia y a presentar informes y sancionar con firmeza, tanto jurídica como económicamente, los casos de incumplimiento.

A medida que las marcas vayan desarrollando sus procesos de diligencia debida en materia de derechos humanos en respuesta a la aprobación de legislación, por ejemplo, en la UE, deberá quedar claro que el objetivo de dicha diligencia debida no es transformar las violaciones de derechos humanos en una serie de riesgos que sólo hay que evaluar pero no abordar. El objetivo es cambiar radicalmente el discurso actual sobre los derechos y la libertad sindical por otro que empodere a las trabajadoras y los trabajadores y que encamine a las marcas y minoristas (y a los Estados) hacia un cambio concreto en ese sentido.²⁷ Las marcas y los minoristas pueden avanzar de inmediato hacia el progreso asegurándose de rendir cuentas de su avance en los compromisos asumidos con respecto a la libertad sindical, mientras las iniciativas multipartitas obligan a sus miembros a rendir cuentas.

RECOMENDACIONES A LAS MARCAS

1.5.1 SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

- Tomar medidas con carácter de urgencia para poner fin a toda coacción o represalia contra trabajadores, trabajadoras y miembros de la comunidad que alcen la voz, intenten mejorar las condiciones laborales, denuncien abusos o se afilien a un sindicato.
- Desarrollar y aplicar una estrategia pública proactiva para fomentar la libertad sindical que implique colaborar con sindicatos locales independientes para reforzar de forma concreta la organización de las trabajadoras y los trabajadores.
- Desarrollar una estrategia de abastecimiento ético que recompense la auténtica libertad sindical, penalice su negación, prohíba las represalias contra sindicatos y considere renunciar al abastecimiento en cualquier lugar donde se niegue el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva del personal.
- Garantizar que las políticas, los compromisos sobre papel y los códigos de conducta en materia de libertad sindical se apliquen en la práctica, siguiendo y haciendo públicos los avances logrados en plazos concretos.
- Apoyar la constitución de sindicatos independientes entre los proveedores, asegurándose de que no se utilicen comités y consejos de personal para desalentar o eludir la organización del personal.
- Negociar acuerdos aplicables y jurídicamente vinculantes con sindicatos y proveedores, —a la manera del llamado International Accord, que cuenta con el apoyo de la OIT— y acuerdos marco globales, asegurándose de que los avances se supervisen de manera efectiva y se hagan públicos.
- Trabajar con otras marcas y minoristas para ganar peso juntas en distintos países y así promover la libertad sindical entre sus proveedores comunes.
- Trabajar con proveedores, sindicatos y otras partes interesadas para garantizar que las trabajadoras y las mujeres representantes sean socias fundamentales y cuenten con representación igualitaria en el diálogo social.
- Impulsar los sindicatos dirigidos por mujeres en el trabajo por medio de una interacción genuina con ellos, manifestaciones públicas de apoyo a su trabajo y actividades de formación y campañas de sensibilización concretas dirigidas a todo el personal y a los proveedores sobre la discriminación interseccional por razón de género y de casta.

1.5.2 SOBRE DILIGENCIA DEBIDA Y DERECHOS HUMANOS

- Comprometerse públicamente a respetar los derechos humanos e instaurar sistemas adecuados a fin de identificar, prevenir y mitigar abusos contra los derechos humanos relacionados con sus operaciones y proporcionar vías de recurso efectivas en caso de necesidad. Esto incluye evaluar a los proveedores para detectar obstáculos a *todo* el personal para constituir sindicatos o afiliarse a un sindicato de su elección. Ejercer de manera efectiva la diligencia debida en materia de derechos humanos con respecto al derecho a fundar sindicatos o afiliarse a ellos y a la negociación colectiva en colaboración con sindicatos y otras formas de organización independiente de la mano de obra, incluidas organizaciones de mujeres y comités de personal independientes.
- Revisar las prácticas y políticas operativas para garantizar que la empresa no cometa ni ayude materialmente a cometer actos que conduzcan a abusos contra los derechos humanos. Esto incluye garantizar que el respeto a la libertad sindical esté integrado en toda la empresa y que esta responsabilidad recaiga en comités internos específicos con capacidad para influir en las decisiones de abastecimiento.
- Proporcionar sin demora reparaciones efectivas cuando se produzcan violaciones de la libertad sindical y la negociación colectiva u otras que puedan derivarse de éstas, como violencia de género y acoso.

²⁷ T. Brydges *et al.*, “Garment worker rights and the fashion industry’s response to COVID-19”, 2020, en *Dialogues in Human Geography*, vol. 10, núm. 2, págs. 195-198.

1.5.3 SOBRE AUDITORÍA Y TRANSPARENCIA

- Comprometerse a publicar informes de auditoría y objetivos mensurables en materia de derechos humanos, revelando nombres, direcciones y otros datos de las fábricas proveedoras, incluidos datos desglosados sobre salario, género, sindicatos y convenios colectivos así como comités de personal y todos los niveles de la cadena de valor.
- Publicar y poner a disposición del personal y de los organismos nacionales de inspección laboral todos los resultados de las auditorías, junto con las medidas de reparación correspondientes, los planes de acción correctora con plazos concretos y los detalles del apoyo de la marca al proveedor.
- Revisar periódicamente las metodologías de auditoría y asegurarse de que tienen en cuenta las cuestiones de género y de que se llevan a cabo junto con otras medidas en curso, como mecanismos de reclamación efectivos, aplicables e independientes, estrategias proactivas para fomentar la constitución de sindicatos independientes y relacionamiento genuino a largo plazo con las partes interesadas locales, incluidos sindicatos, grupos laborales y grupos de mujeres.

