



MANIFIESTO DE TRANSICIÓN JUSTA PARA LAS CADENAS DE SUMINISTRO DEL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
¿POR QUÉ NECESITAMOS UN MANIFIESTO DE TRANSICIÓN JUSTA?	6
TRANSICIÓN JUSTA PARA EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	10
LA CRISIS CLIMÁTICA Y EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	14
MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO, DESCARBONIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL EN EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	20
ADAPTACIÓN CLIMÁTICA EN EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	25
JUSTICIA CLIMÁTICA Y LABORAL: NUESTRAS EXIGENCIAS PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA	27
NUESTRA VISIÓN	39
LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN	39
ANEXO 1: GLOSARIO	40
ANEXO 2: EJEMPLOS DE CLÁUSULAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACUERDOS MARCO MUNDIALES	44

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN DE LAS PRINCIPALES CUESTIONES QUE DEBEN ABORDARSE

El sector del textil y de la confección se encuentra en una encrucijada decisiva. A medida que la resiliencia climática y la transformación digital reestructuran las cadenas de suministro mundiales, millones de trabajadores y trabajadoras—especialmente quienes pertenecen a grupos vulnerables e históricamente excluidos— corren el riesgo de quedarse atrás. Una transición justa no es un lujo, es una necesidad para garantizar que el progreso ambiental y tecnológico no se produzca a expensas de los derechos humanos, el trabajo decente y la igualdad de género.

Este manifiesto reclama una transformación liderada por los trabajadores y trabajadoras, y basada en los principios de equidad, inclusión y sostenibilidad. Destaca el papel esencial de los sindicatos en la elaboración de estrategias climáticas, la promoción del diálogo social y la creación de estructuras de poder para proteger a los trabajadores y trabajadoras durante las transformaciones industriales. La huella ambiental del sector es alarmante: contribuye hasta en un 8% a las emisiones mundiales de carbono, consume billones de litros de agua

y genera enormes volúmenes de desechos y contaminación por microplásticos. Sin embargo, los índices de reciclaje siguen siendo abismalmente bajos y la carga de los desechos textiles recae de forma desproporcionada sobre los países del Sur Global.

Los cambios en el consumo mundial y las nuevas medidas normativas —como la estrategia textil circular de la Unión Europea— están transformando el sector. Si bien estas iniciativas pretenden reducir los daños ambientales, también corren el riesgo de desplazar puestos de trabajo y acentuar la desigualdad si no van acompañadas de medidas sólidas de protección del empleo, una planificación con perspectiva de género y programas inclusivos de reciclaje laboral y perfeccionamiento profesional. Los trabajadores informales, las mujeres, los migrantes y otros grupos marginados corren un mayor riesgo.

El manifiesto insta a marcas, empresarios y gobiernos a poner las voces de los trabajadores y trabajadoras en todas las estrategias de transición. Reclama un cambio sistémico que vincule la acción climática con la justicia laboral y promueva la circularidad con el trabajo decente. La cooperación transfronteriza entre sindicatos es fundamental para fomentar la solidaridad y la resiliencia frente a los retos mundiales.

RESUMEN DE LAS REIVINDICACIONES DIRIGIDAS A LAS PARTES INTERESADAS

Este es un momento crucial para el sector del textil y de la confección. A medida que se aceleran las transformaciones climáticas, circulares y digitales, las marcas, los agentes de la industria y los gobiernos deben actuar con audacia para garantizar que estos cambios mejoren las condiciones de los trabajadores y trabajadoras que sustentan esta industria, y para que no los excluyan. Las siguientes reivindicaciones esbozan lo que se necesita para garantizar una transición justa, inclusiva, con perspectiva de género y centrada en los trabajadores.

Dirigidas a las marcas

1. Garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, la representación y el diálogo social
2. Reforzar la conducta empresarial responsable y la rendición de cuentas en la cadena de suministro
3. Promover la igualdad de género y la inclusión
4. Defender los derechos ambientales y la responsabilidad climática

Dirigidas a los empresarios y las asociaciones industriales

1. Garantizar la representación de los trabajadores y trabajadoras, la seguridad y el diálogo social
2. Ofrecer trabajo decente en el marco de la transición ecológica y digital

3. Promover la igualdad de género y la inclusión
4. Poner en marcha operaciones y medidas colectivas resilientes al clima

Dirigidas a los gobiernos

1. Formular marcos normativos y jurídicos para una transición justa
2. Garantizar los derechos laborales, la protección social y la aplicación de leyes laborales verdes
3. Adoptar una gobernanza con perspectiva de género e infraestructuras de cuidados
4. Apoyar a las comunidades resilientes al clima y promover el bienestar de los trabajadores y trabajadoras

Para consultar la lista completa de reivindicaciones dirigidas a las marcas, los empresarios y asociaciones industriales, y los gobiernos, [véase la página 27](#).

NUESTRA VISIÓN

Imaginamos un mundo en el que:

- Respetemos y protejamos las manos que confeccionan nuestra ropa.
- Leguemos a las generaciones futuras una tierra, un agua y un aire limpios y abundantes.
- La moda contribuya a la regeneración, no a la extracción.
- Los trabajadores y trabajadoras no sean prescindibles, sino esenciales, con plenos derechos y dignidad.



LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN

Instamos a los gobiernos, las empresas y los líderes del sector a comprometerse con una transición justa que sitúe a los trabajadores y trabajadoras en el centro de la sostenibilidad. Exigimos políticas que favorezcan a los trabajadores, protejan sus derechos y garanticen que nadie se quede atrás en la transición hacia una economía más ecológica y justa. Solo mediante la acción colectiva conseguiremos un sector justo, con perspectiva de género, inclusivo y responsable con el medio ambiente.

Juntos, defendemos un futuro en el que el tejido de los textiles y las prendas de vestir se componga de justicia y dignidad.

Una transición justa para el sector del textil y de la confección es posible, y empieza ahora.

¿POR QUÉ NECESITAMOS UN MANIFIESTO DE TRANSICIÓN JUSTA?

La transición mundial hacia la resiliencia climática y la transformación digital está redefiniendo el sector del textil y de la confección. Sin una planificación deliberada, estos cambios corren el riesgo de acentuar la desigualdad de millones de trabajadores y trabajadoras y de dejarlos atrás, especialmente a aquellos marginados e infrarrepresentados, a los grupos históricamente excluidos y a quienes han resultado vulnerables a causa de desigualdades sistémicas e interseccionales. Es necesaria una transición justa que ponga en el centro los derechos humanos, las medidas de protección laboral y la igualdad de género en todos los niveles de las cadenas de suministro, para garantizar que sea equitativa, predecible y viable desde el punto de vista social y económico. A largo plazo, este planteamiento aporta valor compartido: trabajo decente para los empleados, estabilidad para los productores y proveedores y competitividad para las empresas y la economía en general. Con especial atención al cumplimiento de las promesas del Acuerdo de París¹ —especialmente el trabajo decente, el empleo de calidad y la transición justa para la mano de obra—, el presente manifiesto hace hincapié en el papel esencial de los sindicatos, para lo cual toma como base las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² y honra los orígenes

del término en el movimiento obrero, donde nació la idea a modo de llamamiento para proteger a los trabajadores durante las transiciones industriales. Las Líneas Directrices de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas Multinacionales abordan directamente las responsabilidades de las empresas en torno a una transición justa en su capítulo sobre empleo y relaciones laborales y en el de medio ambiente, y subrayan la importancia de una participación significativa de las partes interesadas y del diálogo social.

Esta transición no puede dejarse exclusivamente en manos de los gobiernos y los empresarios; los sindicatos deben implicarse a fondo en la evaluación de los riesgos climáticos y la propuesta de soluciones eficaces para sus sectores y comunidades. La transición justa no se limita al cambio tecnológico, sino que aborda los riesgos sociales, económicos y políticos de la transición y ayuda a sindicatos y trabajadores a aumentar su resiliencia, y a adaptarse y prosperar sin comprometer su bienestar.

Nuestra visión de la transición justa es global, pero no uniforme. Una transición justa en el sector del textil y de la confección debe reflejar las diversas realidades de los trabajadores de todo el mundo. Aunque compartimos una lucha común por la equidad frente a la automatización, la digitalización y el cambio ecológico, reconocemos que las condiciones de trabajo y desarrollo difieren enormemente entre las regiones y dentro de ellas. Por lo

¹ El Acuerdo de París es un tratado internacional jurídicamente vinculante cuyo objetivo es limitar el calentamiento global a 1,5 °C y que exige una reducción del 45% de las emisiones en 2030 y alcanzar el cero neto en 2050.

² OIT (2015), *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*

tanto, nos comprometemos a impulsar una transición justa a escala mundial que respete las diferencias contextuales, garantice que las voces y las necesidades de los trabajadores, especialmente en el Sur Global, no se vean eclipsadas, y promueva políticas basadas en las realidades locales, la participación democrática y la prosperidad compartida.

Nuestra visión de una transición justa va más allá de la protección salarial, y en pos de la democracia económica. La transición justa debe incluir una visión para que los trabajadores reclamen la propiedad compartida y la gobernanza de los activos tecnológicos y ecológicos emergentes. A medida que evolucionan los nuevos medios de producción, también debe hacerlo la participación de los trabajadores en ellos, con la garantía de un control inclusivo y democrático sobre los cimientos de la economía digital y con bajas emisiones de carbono.

La lucha por una transición justa se basa en el legado de esfuerzos laborales históricos, como la jornada laboral de ocho horas y las leyes de seguridad laboral. Del mismo modo que los movimientos del pasado consiguieron jornadas razonables y lugares de trabajo seguros, los trabajadores de hoy exigen protección, formación, participación y propiedad compartida en la economía verde y digital, garantizando que el progreso ambiental no se produzca a expensas de la mano de obra.

Este manifiesto anima a los sindicatos a evaluar los retos y oportunidades que plantea el cambio climático, a concebir soluciones específicas para cada sector y a delinear estrategias de colaboración que garanticen un futuro justo para todas las personas.

Asimismo, el manifiesto se dirige a los encargados de la formulación de políticas, las marcas, los proveedores, los defensores del medio ambiente y la sociedad civil. Impulsa la colaboración y la rendición de cuentas en toda la cadena de suministro, a fin de garantizar que los trabajadores y las comunidades directamente afectados por las transformaciones industriales participen activamente en la conformación de un futuro justo y sostenible.

PRINCIPIOS DE UNA TRANSICIÓN JUSTA

Seis compromisos para una transición climática justa, inclusiva y liderada por los trabajadores y trabajadoras

Estos compromisos se basan en los principios fundamentales de una transición justa:

- Desarrollar planes de transición transformadores en materia de género con los trabajadores y orientados a ellos.
- Promover el diálogo social, la negociación colectiva y sistemas transparentes para prever y gestionar el cambio.
- Organizar las estructuras de poder para encauzar la dirección de la transformación.
- Hacer que las instituciones rindan cuentas por el cumplimiento de las promesas de transición.
- Situar las voces de los trabajadores —en particular, de los que se encuentran en situaciones vulnerables, informales y precarias— en el centro de todas las etapas del proceso.

En conjunto, estos principios afirman que una transición justa debe estar liderada por los trabajadores, tener perspectiva de género, ser democrática, equitativa y responsable, y garantizar que las transformaciones ecológicas y digitales que se avecinan estén al servicio de las personas y no de los ingresos.

1. Gobernanza democrática y liderada por los trabajadores

Los gobiernos, la industria y los empresarios deben formular planes de transición de forma transparente, con la plena participación de los trabajadores y sus sindicatos. Una transición justa requiere que los impactos sociales y laborales del cambio industrial y climático se anticipen y aborden con antelación, de modo que los trabajadores y las comunidades puedan prever e influenciar los cambios a través de un diálogo significativo, la libertad de asociación y la negociación colectiva. La participación de los sindicatos debe ser vinculante, no opcional. Se ha de garantizar la participación de los trabajadores en todas las etapas, desde los comités de transición justa a nivel de fábrica hasta la planificación climática nacional y los marcos globales.

2. Equidad, inclusión y justicia

Los gobiernos, los empresarios y los sindicatos deben velar por que la transición sea transformadora e inclusiva desde el punto de vista del género, promueva la inclusión social y la justicia racial, y aplique una tolerancia cero frente al acoso, la violencia y la discriminación, especialmente por razón de género, en el lugar de trabajo. Una transición justa debe crear activamente oportunidades para quienes suelen ser excluidos.

3. Una transición justa para el Sur Global que tenga en cuenta el contexto

El Sur Global requiere vías de transición justa adecuadas a sus propios contextos de desarrollo, y no una réplica de los modelos diseñados para el Norte Global. Las realidades de las economías del Sur Global —caracterizadas por el trabajo informal, una protección social limitada, la pobreza energética y una capacidad industrial desigual— exigen enfoques específicos para cada contexto que mantengan un balance entre la descarbonización, la industrialización y la creación de empleo. Por lo tanto, todos los marcos de transición justa, incluidos los mecanismos de distribución de ganancias y los relacionados con la automatización, deben estar arraigados a nivel local, ser socialmente inclusivos y estar en consonancia con la justicia en el desarrollo, de manera que se garantice que las transformaciones tecnológicas y ecológicas favorezcan a los trabajadores y comunidades del Sur Global, en lugar de marginarlos.

4. Trabajo decente y protección social

Los gobiernos y empleadores deben proporcionar un trabajo decente, salarios justos y protección social universal a todos los trabajadores, incluidos los que desempeñan funciones precarias, subcontratados o informales. Una transición justa identifica de forma temprana los riesgos potenciales para los medios de subsistencia y establece salvaguardias para que ningún trabajador o comunidad se quede atrás.

5. Industria sostenible y cadenas de suministro responsables

Los gobiernos y las marcas deben aplicar una política industrial sostenible y poner en marcha cadenas de suministro mundiales equitativas. Los empleadores y las marcas deben rendir cuentas sobre el cumplimiento de normas laborales justas, proporcionar apoyo financiero y técnico jurídicamente vinculante a los productores en todos los niveles, y regular el comercio de desechos de forma responsable para proteger a las comunidades vulnerables.

6. Financiación justa y apoyo a la transición justa

Los gobiernos, las marcas y la industria deben movilizar recursos mediante fondos específicos, oportunidades de reciclaje laboral y planificación de la transición para

que los trabajadores puedan pasar de un empleo a otro con dignidad y seguridad, apoyados por sindicatos y empresarios durante todo el proceso. Los mecanismos de financiación deben garantizar que los costos de la transición no recaigan sobre los trabajadores, sino que se repartan equitativamente entre las industrias y los Estados.



TRANSICIÓN JUSTA PARA EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

El sector del textil y de la confección es una importante industria mundial, que constituye el medio de subsistencia de más de 400 millones de personas en todo el planeta y contribuye significativamente al crecimiento en diversos países. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector representa una notable proporción de las emisiones mundiales de carbono, con estimaciones que oscilan entre el 6% y el 8% del total, es decir, unos 1.700 millones de toneladas de emisiones de carbono al año. Consume una gran cantidad de agua y es responsable de cerca del 20% de la contaminación del agua a escala mundial³. Asimismo, el sector del textil tiene un índice de circularidad extremadamente bajo, ya que solo alrededor del 1% de los textiles se reciclan en nuevas fibras⁴; solo un pequeño porcentaje de textiles posconsumo (menos del 10%) se recogen para su reutilización o reciclado, y la mayoría de los desechos textiles se envían a vertederos o se incineran (90%). En este contexto, el traslado de residuos textiles a países situados principalmente en el Sur Global constituye un grave problema ético y ambiental.

Dichos efectos sobre el medio ambiente ponen de relieve la acuciante necesidad de políticas integrales que aborden no solo los procesos de fabricación, sino también todo el ciclo de vida de los productos textiles. Esto incluye la

promoción de modelos de consumo sostenible, la circularidad y las iniciativas de reciclaje y reutilización que reducen los desechos y el uso de recursos, al tiempo que redefinen la naturaleza de los puestos de trabajo en el sector. Al mismo tiempo, la dimensión mundial del sector textil implica que las repercusiones ambientales —y la necesidad de una transición justa— están profundamente entrelazadas entre regiones y trabajadores, independientemente de en qué medida contribuyen a esta crisis.

Aunque muchos países productores de textiles y prendas de vestir del Sur Global han desempeñado un papel relativamente pequeño en el origen de la crisis climática mundial, sus efectos los castigan de forma desproporcionada. Las vías hacia la descarbonización y la transformación industrial en el sector del textil y de la confección variarán de un país a otro y dentro de un mismo país, como reflejo de los diversos contextos nacionales, desde la infraestructura energética y la madurez industrial hasta la capacidad financiera y la preparación institucional. Reconocer estas diferencias es esencial: las vías de desarrollo son desiguales, y una transición justa requerirá tiempo, apoyo específico e inversiones sustanciales para garantizar que ningún país, región o trabajador se quede atrás. Abordar la sostenibilidad ambiental en el sector textil equivale a impulsar soluciones globales que integren la acción climática, la circularidad en los procesos de producción, la justicia social y la resiliencia económica de los trabajadores de todos los países.

³ OIT, *Reducing the footprint? How to assess carbon emissions in the garment sector in Asia*. Informe de la OIT para Asia y el Pacífico

⁴ Parlamento Europeo (29 de diciembre de 2020). “El impacto de la producción textil y de los residuos en el medio ambiente”

Al tiempo que el sector se enfrenta a cuestiones como crisis ambientales, la automatización, la reestructuración económica o cambios mundiales en las políticas comerciales y climáticas, insistimos en que los trabajadores deben participar en la elaboración de estrategias globales que combatan estas crisis desde una etapa temprana. Las estrategias de transición justa para responder a las posibles repercusiones sobre el empleo se tienen que diseñar mediante un diálogo social efectivo con los trabajadores. El peso del cambio no debe recaer sobre los hombros de las mujeres, ni en quienes se encuentran en situaciones de vulnerabilidad por desigualdades sistémicas e interseccionales, como los jóvenes, los migrantes, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores informales, los trabajadores de comunidades indígenas, las minorías sexuales y las comunidades de primera línea. Abogamos por una transición justa que —con perspectiva de género— haga frente a los efectos sobre el empleo de las estrategias del sector del textil y de la confección, el trabajo informal, la falta de trabajo decente, los salarios extremadamente bajos, la inadecuada protección social y las desigualdades en el diálogo social. Condenamos el trabajo informal en todas sus formas porque es intrínsecamente precario, no está regulado y niega a los trabajadores sus derechos y protecciones fundamentales. Nuestro objetivo es que todas las partes interesadas disfruten de una sostenibilidad y una justicia auténticas en los planos económico, social y ambiental.

¿EN QUÉ CONSISTE LA TRANSICIÓN JUSTA?

La transición justa surgió en el seno del movimiento obrero, en particular de los sindicatos y los trabajadores de primera línea, cuyo objetivo era garantizar que los

trabajadores y las comunidades no quedaran rezagados a medida que se avanzase hacia una economía más ecológica. Sin embargo, con el tiempo, los gobiernos, las empresas y las instituciones multilaterales han adoptado (y, en algunos casos, difuminado) el término, que a menudo presentan más como un marco de política técnica que como una lucha centrada en los trabajadores. La transición justa debe reivindicarse como una pugna por la justicia liderada por los trabajadores, no como un eslogan utilizado para justificar la pérdida de puestos de trabajo o un falso ecologismo corporativo.

Es habitual que los debates sobre la transición justa dirigidos por gobiernos, empresas e instituciones multilaterales no tengan en cuenta los diversos desafíos entrelazados a los que se enfrentan los trabajadores del sector del textil y la confección en todas las regiones. En el Sur Global, muchos trabajadores soportan malas condiciones de vida y de trabajo, que no hacen sino empeorar a causa de los efectos climáticos, como el calor extremo, las inundaciones y las tormentas. Esto conlleva pérdidas salariales debidas al absentismo relacionado con las condiciones meteorológicas, así como un mayor riesgo de sufrir violencia, acoso y problemas de salud, en particular en el caso de las mujeres.

Al mismo tiempo, los trabajadores de todas las regiones —incluida Europa y otras partes de los países del Norte Global— se ven afectados por la evolución del comercio, las estrategias empresariales, los cambios en las pautas de consumo y los nuevos marcos reguladores. Estas fuerzas están redefiniendo la estructura del empleo —a través de la automatización, la relocalización y las políticas de circularidad—, a menudo sin salvaguardias que protejan los puestos de trabajo, los salarios o las condiciones laborales.

Una transición justa realmente inclusiva debe ser consciente de todas las situaciones de vulnerabilidad del sector y ser capaz de ofrecerles respuesta, para lo cual ha de poner en el centro las voces y necesidades de los trabajadores —independientemente del lugar que ocupen en la cadena de suministro o de su ubicación— y abordar los riesgos interseccionales a los que se enfrentan los trabajadores de la confección, especialmente las mujeres.

La violencia y el acoso contra los trabajadores de este sector son problemas de sobra conocidos entre la fuerza de trabajo, predominantemente femenina, y se ven a menudo agravados por los abusivos objetivos de producción. La OIT destaca que el aumento de las temperaturas mundiales y el estrés térmico reducen la productividad. Además, en su programa “Better Work”, señala que los fabricantes de prendas de vestir ya tienen dificultades para lograr una gestión eficaz de las temperaturas en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el estrés térmico puede agravar aún más la violencia y el acoso a los que se enfrentan estos trabajadores.

Dadas las actuales presiones en este sector, en el que es frecuente que se trasladen a los trabajadores los desafíos que enfrentan las fábricas de los productores —derivados de los costos y el volumen de negocios—, las repercusiones ambientales locales del cambio climático —que ya afectan de manera desmedida a los trabajadores— no harán sino empeorar sin una intervención significativa de los sindicatos.

El sector tiene una capacidad limitada para abordar estos desafíos en el segundo y

tercer nivel de producción, que incluyen las pequeñas fábricas y las unidades en domicilios (a menudo, informales). Los trabajadores de estos entornos no solo manipulan sustancias químicas peligrosas —con frecuencia sin contar con el equipo de protección adecuado—, sino que también padecen condiciones de calor extremo, lo que agrava aún más su vulnerabilidad.

Aunque la industria y los encargados de formular políticas tienden a centrarse en las repercusiones a largo plazo del cambio climático, los trabajadores del sector del textil y de la confección ya están notando los impactos en sus condiciones de trabajo. La salud y la seguridad de los trabajadores, la capacitación, la seguridad y la calidad del empleo y las condiciones de trabajo deben ocupar un lugar central en las políticas de adaptación y mitigación del cambio climático, y no ser elementos secundarios. El factor humano puede perderse en algunos círculos políticos, cuando debería ser una cuestión preeminente. Este Manifiesto de Transición Justa es, por tanto, una actuación importante para esbozar las prioridades y demandas sindicales, además de las soluciones y recomendaciones específicas del sector, con el fin de lograr una transición justa para los trabajadores y las comunidades.

Reclamamos un cambio sistémico que ampare los derechos humanos, la igualdad de género, el trabajo decente y la responsabilidad ecológica en toda la cadena de suministro de los sectores del textil y de la confección. La transición justa no es una opción, es una necesidad, y ha de ser liderada por los trabajadores.

PAPEL DE LOS SINDICATOS Y EL PODER COLECTIVO:

La cooperación entre sindicatos —mediante la transferencia de competencias, el asesoramiento estratégico y las campañas compartidas— también es esencial para estructurar el poder de los trabajadores a través de las fronteras y fomentar una auténtica solidaridad entre los sindicatos del Sur y del Norte Global, en tanto que colaboramos para abordar los retos de una transición justa.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) e IndustriALL seguirán de cerca la aplicación del manifiesto por una transición justa, exigiendo responsabilidades a las marcas, los empleadores y los gobiernos, y reclamando consecuencias cuando no se cumplan los compromisos o se socaven los derechos de los trabajadores.



LA CRISIS CLIMÁTICA Y EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

El sector del textil y de la confección es uno de los principales responsables de la crisis climática mundial, del uso intensivo de agua, de la contaminación química y del creciente volumen de desechos textiles. A pesar de la aparición de iniciativas de sostenibilidad como la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática de las Naciones Unidas, las medidas actuales no suelen centrarse en las necesidades y los derechos de los trabajadores y trabajadoras —en particular los de los países proveedores—, que se ven afectados de forma desproporcionada por las consecuencias del clima. Una transición justa exige que la acción climática en este sector sea tan ambiciosa desde el punto de vista ambiental como inclusiva desde el punto de vista social.

IMPACTO AMBIENTAL

El sector es responsable de entre el 6% y el 8% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero⁵. Más de la mitad de estas emisiones proceden de los procesos de producción de materiales, como el teñido, el tejido y la elaboración de géneros de punto⁶. La extracción de materias primas —incluidos el cultivo del algodón y la extracción de petróleo para elaborar fibras sintéticas— supone aproximadamente el 25% del total de emisiones. Podemos seguir

desglosando estos datos: los procesos de teñido y acabado representan el 36%; la preparación del hilo, el 28%; la producción de fibras, el 15%; y la preparación de los tejidos, el 12%. El ensamblaje y la fabricación de las prendas suman alrededor de otro 7%, mientras que la distribución y la eliminación al final de la vida útil tienen un impacto mínimo en las emisiones globales.

La industria genera el 9% de la contaminación oceánica anual por microplásticos y consume 215 billones de litros de agua, el equivalente a 86 millones de piscinas olímpicas⁷. Los procesos de teñido y acabado de textiles son responsables de alrededor del 20% de la contaminación mundial provocada por las aguas industriales⁸, y se calcula que se utilizan más de 8.000 productos químicos distintos, muchos de los cuales son contaminantes persistentes, para transformar las materias primas en textiles⁹.

CAMBIOS EN EL CONSUMO MUNDIAL Y MEDIDAS DE POLÍTICA: ES NECESARIO ABORDAR LAS REPERCUSIONES SOBRE EL EMPLEO

Los cambios en las pautas de consumo y las nuevas medidas de política —sobre todo en la Unión Europea y otras regiones de ingresos altos— están transformando el sector mundial del textil y de la confección. Entre ellos, figuran iniciativas clave como la Estrategia de la Unión Europea para los productos textiles sostenibles y circulares, los programas de responsabilidad

⁵ OIT (1 de julio de 2021). "Just Transition Toolkit for the Textiles and Garment Sector"

⁶ Elsa Dominish (2022). *Taking climate action: Measuring carbon emissions in the garment sector in Asia*, OIT

⁷ PNUMA (2025). *Sustainable fashion to take centre stage on Zero Waste Day*

⁸ Dominish (2017). *Taking climate action*, página 7

⁹ Fundación Ellen MacArthur (2017), *A new textiles economy: Redesigning fashion's future*, página 54

ampliada del productor, las restricciones a la exportación de desechos textiles y los planes nacionales de economía circular y transición ecológica. Aunque su objetivo es mejorar los resultados ambientales, estas medidas pueden tener importantes repercusiones sobre el empleo, especialmente para los trabajadores del Sur Global y para los trabajadores de bajos ingresos e informales de todas las regiones.

Aunque estas políticas pretenden reducir los daños ambientales y promover la circularidad, también tienen importantes implicaciones para el empleo. La reducción del consumo de moda rápida o el aumento de los objetivos de reciclaje y reutilización pueden provocar el desplazamiento de puestos de trabajo, la reducción de la producción o cambios en la demanda de competencias, sin que ello conlleve necesariamente que se propongan medios de subsistencia alternativos ni se ofrezca protección a los trabajadores. Del mismo modo, las políticas de economía circular, como el aumento de la reutilización, la reparación o el reciclaje localizado, pueden acarrear el desplazamiento geográfico del empleo o un cambio en el tipo de competencias requeridas, a menudo sin las salvaguardias adecuadas para los trabajadores más expuestos a estos riesgos.

Estas transformaciones no son intrínsecamente injustas, pero, sin una planificación proactiva, pueden acrecentar las desigualdades y empujar a los trabajadores vulnerables cada vez más hacia la informalidad y la pobreza.

Una transición justa también requiere que todas las políticas regionales destinadas a modificar el consumo y la producción se ajusten a estos puntos:

- **Incluir evaluaciones con perspectiva de género del impacto sobre el empleo** que tengan en cuenta los efectos

transfronterizos y en la cadena de suministro, así como las repercusiones sobre los trabajadores informales.

- **Implicar a sindicatos y trabajadores** en la formulación de políticas de circularidad y ambientales.
- **Vincular los objetivos ambientales y las variaciones en el consumo con estrategias industriales y de empleo** que creen empleos decentes y ecológicos y protejan los ya existentes.
- **Apoyar las iniciativas con perspectiva de género de reciclaje laboral y perfeccionamiento profesional** para los trabajadores afectados por los cambios en la demanda de los consumidores y las transiciones digital y ecológica.
- **Garantizar la coherencia de las políticas y la igualdad mundial** mediante el reconocimiento de que los países consumidores tienen la responsabilidad de respaldar procesos de transición justos en los países productores y de evitar el traspaso de la carga a través de políticas comerciales y de externalización.

Para que la transformación del sector del textil y la confección sea realmente justa, el empleo y la justicia laboral deben ocupar un lugar central en la formulación de políticas ambientales, en todas las regiones y a lo largo de toda la cadena de suministro.

COMERCIO MUNDIAL DE DESECHOS E INJUSTICIA AMBIENTAL

Se prevé que las exportaciones de textiles usados aumenten de 92 a 134 millones de toneladas anuales en 2030¹⁰. Hasta el 85% de los textiles exportados acaban en vertederos o incineradores, sobre todo en el Sur Global (por ejemplo, Ghana, Kenia o Chile), lo que

¹⁰ EIA (abril de 2025). Ocean: Falling Apart at the Seams

provoca la saturación de los sistemas locales y daña los ecosistemas, además de trasladar la carga del consumo excesivo a los países menos responsables de este hábito. Aunque es frecuente que se citen como solución los principios de la economía circular, las marcas son quienes dirigen la mayoría de las medidas actuales y prestan poca atención a la reducción de desechos, la reutilización o los derechos y medios de subsistencia de los trabajadores en las economías mundiales de reutilización.

Las políticas formuladas en respuesta a esta cuestión siguen siendo inadecuadas. En particular, el reciente proyecto de comunicación de la Comisión Europea sobre las excepciones a la prohibición de destruir productos no vendidos —incluidos los textiles— corre el riesgo de socavar los avances alcanzados¹¹. Estas exenciones deben reducirse al mínimo absoluto y es necesaria una aplicación estricta para garantizar que las marcas asuman la responsabilidad plena de las repercusiones de sus productos al final de su vida útil.

En respuesta a estos retos, IndustriALL Global está colaborando con la OIT en las directrices de política sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje¹², cuyo objetivo es prestar apoyo a los gobiernos, los empresarios y los sindicatos en la mejora de las condiciones de trabajo y los derechos laborales en todas las actividades de reciclaje, incluida la economía informal. Estas directrices reconocen que el reciclaje es tanto un servicio público como una fuente vital de sustento, y ofrecen recomendaciones concretas para alinear las prácticas de reciclaje con el programa de trabajo decente de la OIT.

JUSTICIA COMERCIAL EN LA ERA DE LA DESCARBONIZACIÓN: ABORDAR EL MAFC Y LA DESIGUALDAD GLOBAL

La transición mundial hacia una producción con bajas emisiones de carbono no debe reproducir ni profundizar las desigualdades mundiales. Los gobiernos de los países compradores deben abstenerse de utilizar medidas no arancelarias que puedan acentuar las desigualdades mundiales bajo el pretexto de la acción climática. Por ejemplo, el Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono (MAFC) de la Unión Europea está diseñado para prevenir la fuga de carbono, pero corre el riesgo de castigar injustamente e imponer cargas desproporcionadas a los países productores del Sur Global, donde los sectores aún se están industrializando y tienen un acceso limitado a la financiación o la tecnología verdes.

Reclamamos una transición justa en la política comercial que reconozca estas realidades de desarrollo, garantizando que las políticas climáticas y comerciales, como el MAFC, promuevan la equidad global. La aplicación del MAFC y de medidas comerciales similares debe ir acompañada de un apoyo sólido, financiero, tecnológico y de creación de capacidades para ayudar a los países y sectores afectados a descarbonizarse sin sacrificar el empleo, los salarios o la capacidad industrial.

Una transición mundial justa requiere coherencia política entre los marcos climático, comercial y laboral, de manera que se garantice que los trabajadores de las economías dependientes de las exportaciones no se queden atrás a causa del nuevo régimen de comercio verde.

¹¹ Comisión Europea (3 de julio de 2025). “Productos sostenibles: excepciones a la prohibición de la destrucción de prendas de vestir y calzado no vendidos”

¹² OIT (2025). Directrices de política sobre la promoción del trabajo decente en la industria del reciclaje

OBJETIVOS CLIMÁTICOS Y BRECHA DE EMISIONES

Para alcanzar el objetivo de 1,5 °C, el sector debe reducir sus emisiones de 1,025 Gt a 0,564 Gt para 2030¹³. Si la trayectoria se mantiene sin cambios, se prevé que las emisiones lleguen a 1,588 Gt en 2030, requiriendo una reducción de más de 1 Gt para alcanzar este objetivo¹⁴.

EFFECTOS SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y VULNERABILIDAD DE LA CADENA DE SUMINISTRO

Los centros de producción de prendas de vestir, como Bangladesh, se encuentran bajo la amenaza de múltiples desafíos relacionados con el clima, como el aumento del nivel del mar, las inundaciones y las condiciones meteorológicas extremas. El estrés hídrico repercute negativamente tanto en el cultivo del algodón como en los procesos que consumen mucha agua, como el teñido. El calor extremo pone en peligro a los trabajadores —especialmente a las mujeres— que desarrollan su actividad en fábricas sin aire acondicionado, con los riesgos que esto conlleva para la salud reproductiva y general. Los cambios tecnológicos (como la digitalización y la automatización) y la reestructuración de las relaciones entre compradores y proveedores tras la crisis provocada por la COVID-19 están transformando las cadenas de suministro sin una consulta adecuada entre los trabajadores y sin ofrecerles la protección necesaria. Para que las medidas relacionadas con el clima sean equitativas, es necesario prestar un notable apoyo financiero y tecnológico a los países proveedores, a fin de garantizar que no se queden atrás en la carrera mundial hacia la descarbonización.

RESPUESTAS ACTUALES DEL SECTOR Y SUS LIMITACIONES

Las iniciativas de sostenibilidad del sector del textil y de la confección se han centrado principalmente en hacer frente a sus considerables emisiones de carbono, la sobreproducción, el consumo y la contaminación de agua y la emisión de microfibras que llegan a los océanos¹⁵. Sin embargo, la aparición de marcos obligatorios de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente, sobre todo en la Unión Europea, representa un cambio crucial hacia la rendición de cuentas jurídicamente vinculante en las cadenas de suministro mundiales.

Estos marcos exigen que las marcas y las empresas evalúen, prevengan, mitiguen y reparen las vulneraciones a los derechos humanos y los daños ambientales, no solo en sus operaciones directas, sino en toda la cadena de suministro. Los trabajadores del sector de la confección, especialmente en los países proveedores, deben ser reconocidos como partes interesadas clave en la aplicación, la supervisión y el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente.

Sin embargo, el futuro de estos marcos es incierto. La Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea, una de las herramientas legislativas más progresista hasta la fecha, se encuentra en peligro. La Comisión Europea ha presentado un “paquete omnibus de simplificación”, que podría provocar una amplia desregulación al debilitar o hacer retroceder protecciones fundamentales. A medida que

¹³ Sadowski, M., L. Perkins y E. McGarvey (2021). “Roadmap to Net-Zero: Delivering Science-Based Targets in the Apparel Sector, 2021”, página 1 Documento de trabajo del Instituto de Recursos Mundiales

¹⁴ Sadowski et al. (2021). Página 1

¹⁵ Jason Judd y J. Lowell Jackson (julio de 2021). *Repeat, Repair or Renegotiate? The Post-COVID Future of the Apparel Industry*, OIT

estos marcos evolucionan, es fundamental que no cejen en su ambición, mantengan las obligaciones vinculantes para las empresas y otorguen un lugar prioritario a la participación de los trabajadores, tanto en el diseño como en la aplicación. No es posible alcanzar la transición justa si no se dispone de una legislación de diligencia debida rigurosa y aplicable que proteja los derechos de quienes confeccionan nuestra vestimenta.

Para garantizar que estos nuevos requisitos de diligencia debida se traduzcan en un auténtico progreso social, más que en meras listas de verificación del cumplimiento, es esencial armonizar las ambiciones ambientales con la justicia laboral. Aunque muchas marcas y fábricas han adquirido públicamente compromisos con la sostenibilidad recurriendo a fábricas ecológicas y productos inocuos para el medio ambiente, estos esfuerzos corren el riesgo de convertirse en poco más que lavado de imagen verde a menos que vayan

acompañados de compromisos concretos para una transición justa para los trabajadores.

Para ello, el sector debe adoptar el Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP), un marco normalizado para evaluar los resultados sociales y laborales. Al adoptar el SLCP, las marcas y los fabricantes pueden agilizar los procesos de cumplimiento, reducir la fatiga de las auditorías y reinvertir los ahorros en auténticas mejoras del bienestar y en el desarrollo de las competencias de los trabajadores, así como proteger sus derechos, sus ingresos y su futuro, a través de la armonización de las iniciativas de sostenibilidad con los principios de justicia social y trabajo decente que constituyen el núcleo de una transición justa. Hacemos un llamamiento a las marcas y a los fabricantes para que adopten el SLCP, no como un ejercicio de marcar casillas, sino como parte de un compromiso genuino con la justicia climática y laboral.

El Programa de Convergencia Social y Laboral SLCP, por sus siglas en inglés) es una iniciativa de múltiples partes interesadas cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro mundiales —especialmente en las industrias de la confección, el calzado y el textil— mediante la creación de un sistema normalizado de recogida y verificación de datos sociales y laborales.

Proporciona un marco común de evaluación que sustituye a las múltiples auditorías sociales.

El objetivo es reducir la fatiga de las auditorías, aumentar la transparencia y liberar recursos para mejoras reales de los derechos y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

El SLCP cuenta con el apoyo de grandes marcas, fabricantes y organizaciones como el Apparel Impact Institute, Fair Wear y la Sustainable Apparel Coalition.

Diferentes marcas y plataformas pueden utilizar los datos verificados recogidos a través del SLCP, lo que fomenta la eficiencia y la responsabilidad.

Otra iniciativa auspiciada por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en 2018 es la Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática, cuyo objetivo es lograr una reducción de las emisiones del 30% en 2030 (tomando como base de referencia las de 2015) y alcanzar el cero neto en 2050. Si bien promueve las asociaciones entre empresas, finanzas y defensa del medio ambiente y los consumidores, la Carta omite a los trabajadores y olvida las medidas de adaptación para quienes ya se enfrentan a los efectos del clima. No establece como vinculantes la regulación o la rendición de cuentas de las marcas, lo que la lleva a depender en exceso de iniciativas voluntarias y dirigidas por las marcas, que se centran en la mitigación sin abordar la adaptación ni la resiliencia.

A pesar de ser los más afectados por las interrupciones climáticas, los trabajadores del Sur Global —especialmente las mujeres, los trabajadores marginados e infrarrepresentados, los grupos históricamente excluidos y aquellos que han resultado vulnerables a causa de las desigualdades sistémicas e interseccionales— quedan excluidos de la planificación y la financiación de la adaptación al clima, lo que los hace muy vulnerables al desplazamiento, la pérdida de ingresos y los riesgos para la salud.

Los gobiernos, las marcas y los agentes privados deben aumentar las inversiones en infraestructuras de energías renovables —lo que incluye a través de iniciativas como la Acción Climática por el Empleo de la OIT y los programas de financiación verde de la Corporación Financiera Internacional (CFI)— para garantizar que los fabricantes de prendas de vestir, especialmente en el Sur Global, puedan acceder a una energía limpia y asequible, y descarbonizarse sin sobrecargar a los trabajadores ni alterar sus medios de vida.

EL CAMINO AL FUTURO: PRIORIZAR LA JUSTICIA Y LA REGULACIÓN

Para cumplir los objetivos climáticos mundiales y mantener unas normas de justicia básicas, el sector del textil y de la confección debe transformar no solo sus prácticas ambientales, sino también sus estructuras sociales y económicas. Esta transformación debe estar impulsada por la participación democrática, la libertad de asociación, la negociación colectiva, el liderazgo de los trabajadores, la igualdad de género y la rendición de cuentas internacional. La transición justa no solo es posible: es esencial para la sostenibilidad del sector.



MITIGACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO, DESCARBONIZACIÓN Y TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL EN EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

El término “descarbonización” se refiere a la reducción de las emisiones de carbono en los procesos de fabricación, logística y comercio al por menor de productos textiles y prendas de vestir. Incluye lo siguiente:

1. Transición de los combustibles fósiles a las energías renovables en las fábricas.
2. Acondicionamiento o sustitución de maquinaria para mejorar la eficiencia energética.
3. Remodelar productos y procesos para utilizar menos materiales o materiales más ecológicos, reemplazar el uso de productos químicos y reducir los desechos.
4. Cambiar los métodos de abastecimiento y envío para reducir las emisiones relacionadas con el transporte.

Sin embargo, las estrategias de transición en el sector del textil y de la confección van mucho más allá de la descarbonización. Una transformación realmente sostenible debe reducir las emisiones y, al mismo tiempo, abordar la eficiencia de los recursos, el uso de productos químicos, la gestión del agua y los desechos, las condiciones laborales, la política industrial y la transformación estructural.

OBJETIVOS CLIMÁTICOS MUNDIALES

- **Acuerdo de París (2015):** Tratado internacional jurídicamente vinculante cuyo objetivo es limitar el aumento de la temperatura mundial a 1,5 °C por encima de los niveles preindustriales. Esto exige una reducción del 45% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero (GEI) en 2030 y cero emisiones netas en 2050. El acuerdo también subraya la necesidad de una transición justa e insta a las naciones a garantizar el trabajo decente y la inclusión social en sus medidas relacionadas con el clima.
- **La Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática (2018):** establece un objetivo de reducción de las emisiones de GEI del 30% en 2030 (tomando como base de referencia las de 2015) y de cero emisiones netas en 2050. Sin embargo, se centra principalmente en las estrategias de mitigación y no incorpora consideraciones relativas al trabajo ni ayudas a la adaptación de los trabajadores.

PLANTEAMIENTOS ACTUALES DEL SECTOR EN MATERIA DE DESCARBONIZACIÓN

Las estrategias de descarbonización del sector del textil y de la confección se centran sobre todo en la innovación tecnológica, la

eficiencia de los materiales y la optimización de los procesos. Entre los principales ámbitos de intervención, figuran los siguientes:

1. **Eliminar progresivamente el carbón y realizar la transición a las energías renovables** para satisfacer las necesidades térmicas y eléctricas de la producción.
2. **Invertir en tecnologías de fabricación de escaso impacto**, como el teñido sin agua, para reducir el consumo de energía y agua.
3. **Potenciar la eficiencia energética** en todas las actividades de las fábricas mediante el acondicionamiento de la maquinaria, la integración de los procesos y la mejora de los sistemas de gestión energética.
4. **Mejorar la eficiencia de los materiales** adoptando principios de diseño sostenible, seleccionando materiales de menor impacto, disminuyendo el uso de productos químicos, prolongando la vida útil de las prendas y reduciendo los desechos de fibras y materiales en todas las fases de producción.
5. **Minimizar la sobreproducción y los desechos** mediante herramientas digitales, inteligencia artificial (IA) y automatización del diseño, la previsión y la gestión de existencias.
6. **Desarrollar materiales de próxima generación**, como fibras biológicas, materiales sintéticos reciclados y alternativas al cuero de origen vegetal.
7. **Ampliar la innovación tecnológica**, como el diseño asistido por computadora (CAD, por sus siglas en inglés), el muestreo en 3D y el corte automatizado, para reducir los desechos y las emisiones relacionadas con el muestreo.
8. **Fomentar modelos de negocio circulares**, como la reparación, el acondicionamiento, la reventa, el alquiler y los programas de recuperación.
9. **Aumentar el uso de materiales reciclados** y fomentar el comercio de desechos textiles orientado a la recuperación de fibras y el reciclaje de circuito cerrado.
10. **Promover una logística con bajas emisiones de carbono**, como un transporte marítimo más eficiente, la elección del ferrocarril por encima del transporte aéreo y el abastecimiento local siempre que sea posible.
11. **Mejorar la trazabilidad de la cadena de suministro** para monitorear las emisiones y los flujos de materiales y garantizar un abastecimiento responsable.
12. **Colaborar con proveedores “estratégicos” de nivel 1 y 2** para respaldar la descarbonización, incluidas las cuestiones relativas a la financiación, la capacitación y la creación de capacidades.

REPERCUSIONES SOBRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:

Aunque las estrategias de descarbonización del sector pretenden reducir las emisiones y el uso de recursos, a menudo se pasan por alto sus repercusiones sobre los trabajadores, especialmente en los países proveedores.

1. **Desplazamiento y reestructuración de puestos de trabajo:** la transición a tecnologías energéticamente eficientes y a la automatización puede provocar el desplazamiento de puestos de trabajo, sobre todo en funciones manuales o repetitivas.
2. **Desajustes de cualificaciones y necesidades de capacitación:** as nuevas tecnologías y los métodos de producción sostenibles requieren capacitación complementaria (por ejemplo, alfabetización digital, manejo de maquinaria, control de la calidad

en modelos circulares). Los trabajadores con una educación o un acceso digital limitados se pueden quedar atrás, lo que amplía el desajuste de cualificaciones y la desigualdad económica.

3. **Aumento de la intensidad del trabajo y de la supervisión:** los modelos basados en la tecnología pueden incrementar la carga de trabajo y el monitoreo de la productividad en tiempo real, sin las correspondientes mejoras salariales o de las condiciones laborales. Las herramientas digitales utilizadas para mejorar la eficiencia (como las fábricas inteligentes o la planificación

mediante IA) pueden utilizarse de manera indebida para realizar tareas de vigilancia y aumentar la presión sobre los trabajadores.

4. **Riesgos para la salud y la seguridad en las transiciones ecológicas:** las transiciones energéticas pueden originar nuevos riesgos profesionales o no abordar los existentes, como el estrés térmico en los departamentos de planchado con o sin vapor. El trabajo con equipos automatizados y robots, así como la manipulación de sustancias peligrosas, pueden entrañar nuevos riesgos.

Automatización

Este término no se refiere a un mero avance técnico: describe una opción política que puede reestructurar la dinámica de poder en el lugar de trabajo. Cuando se incorporan la digitalización y la automatización para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero o para sustituir tareas que entrañan riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, su despliegue debe someterse a consulta obligatoria con los sindicatos y los representantes de los trabajadores.

Es necesario que las decisiones se tomen de manera conjunta, con total transparencia, y deben incluir planes para mitigar la pérdida de puestos de trabajo mediante vías de reciclaje laboral y redistribución.

Además, cualquier propuesta de automatización de funciones se debe someter a una evaluación rigurosa de sus implicaciones para la salud y la seguridad, así como de su potencial para marginar o excluir a grupos vulnerables, como mujeres, trabajadores de edad, migrantes, trabajadores con discapacidad y personas con empleos ocasionales o informales.

En el momento de incorporar nuevas tecnologías para reducir las emisiones, debe existir una regulación estricta que garantice que no se considere a los trabajadores responsables de los fallos del sistema, los incidentes o los accidentes causados por maquinaria automatizada.

Los propietarios e inversores deben garantizar que el objetivo de adoptar nuevas tecnologías sea reducir realmente las emisiones de gases de efecto invernadero o mejorar la seguridad en los procesos de alto riesgo, no como pretexto para socavar los derechos de los trabajadores o empeorar las condiciones laborales.

5. **Repercusiones por género:** las mujeres tienen más probabilidades de estar expuestas a los riesgos de la automatización y a las situaciones de calor excesivo. Según algunas estimaciones, unos 2,7 millones de trabajadores del sector del textil y la confección de Bangladesh se arriesgan a perder su empleo en los próximos 20 años, lo que afecta especialmente a las mujeres, que suelen realizar tareas muy susceptibles de ser automatizadas¹⁶.
6. **Efectos sobre los salarios y los trabajadores informales:** con frecuencia, las iniciativas de sostenibilidad se ponen en marcha sin mecanismos de participación en la financiación de los gastos y es posible que los proveedores tengan que absorber los gastos relacionados con la descarbonización, lo que provoca el estancamiento de los salarios o la reducción de costos a expensas de los trabajadores. Los trabajadores informales (como quienes trabajan en su domicilio o los trabajadores subcontratados) son invisibles en los planes empresariales sobre el clima, a pesar de constituir una parte importante de la fuerza de trabajo.
7. **Nueva carrera a la baja:** las marcas mundiales pueden afrontar la descarbonización trasladando su actividad a países o fabricantes “más ecológicos” y abandonando a los trabajadores de las regiones que cuentan con menos recursos para la transición.

OPORTUNIDADES:

Con el apoyo adecuado, la descarbonización y la transformación industrial pueden crear empleos de mejor calidad en los sectores de

las energías renovables, el reciclaje textil, la agricultura sostenible para producir fibras y los modelos de negocio circulares.

1. **Mejora de los entornos de trabajo:** la combinación de edificios resilientes, que reducen el impacto térmico, sistemas energéticamente eficientes y tecnologías con bajas emisiones de carbono (como un mejor aislamiento, iluminación LED y ventilación inteligente) puede mejorar la calidad del aire, el control de la temperatura y la seguridad general de las fábricas. Estas mejoras son especialmente importantes para mitigar el estrés térmico y los riesgos para la salud ocupacional de las mujeres y los trabajadores de primera línea que participan en procesos como el teñido o el planchado, con o sin vapor.
2. **Puestos de trabajo más estables y resilientes:** los procesos de producción más limpios y los modelos circulares (por ejemplo, reparación, reventa y reciclaje de prendas de vestir) pueden impulsar unos ciclos de producción a más largo plazo, lo que podría reducir los despidos estacionales y mejorar la estabilidad de los ingresos. La resiliencia ante los efectos climáticos (por ejemplo, infraestructuras a prueba de inundaciones, sistemas energéticos fiables) puede reducir las paradas de las fábricas y las pérdidas salariales durante las crisis climáticas.
3. **Inclusión en la economía circular:** los modelos empresariales circulares, como la reparación de prendas de vestir, el acondicionamiento y el reciclaje de fibras, crean nuevos puestos para los que se necesita mucha fuerza de trabajo y que no requieren grandes conocimientos

¹⁶ Sakshi Chadha (6 de noviembre de 2024). *Social Protection for RMG Workers in Bangladesh*, The Daily Star

tecnológicos, lo que los hace accesibles para las mujeres y los trabajadores informales, si se formalizan y reciben apoyo. Estas funciones están más arraigadas en el contexto local y pueden ofrecer oportunidades en países que actualmente solo se consideran centros de fabricación.

4. **Diálogo social y mayor participación de los trabajadores:** la descarbonización ofrece un valioso punto de entrada para ampliar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Los sindicatos y las organizaciones de trabajadores

pueden aprovechar esta oportunidad para establecer marcos de transición justa, garantizar que se reconozcan las competencias para participar en cuestiones de sostenibilidad y promover los derechos de capacitación, la protección sanitaria y los programas de adaptación al cambio climático, además de abordar problemas sistémicos de larga data.



ADAPTACIÓN CLIMÁTICA EN EL SECTOR DEL TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

Mientras que la mitigación se centra en reducir las emisiones y el impacto ambiental, la adaptación aborda la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras y las cadenas de suministro de los **riesgos climáticos que ya son una realidad**. A medida que se intensifican la variabilidad de los patrones climáticos y los fenómenos meteorológicos extremos, las estrategias de adaptación se vuelven esenciales para garantizar la **resiliencia y la seguridad** de los trabajadores que impulsan el sector.

1. **Mayor exposición a los riesgos climáticos:** las regiones productoras de prendas de vestir se ven cada vez más afectadas por los nuevos fenómenos meteorológicos extremos, como las inundaciones (por ejemplo, en Bangladesh, el Pakistán y partes de la India); el calor extremo (que afecta a Asia Meridional, África Subsahariana y a países del sur de Europa como España, Italia y Portugal); y la escasez de agua (que afecta a las regiones donde se produce y se tiñe el algodón). Estos fenómenos climáticos alteran la producción, amenazan la salud y la seguridad de los trabajadores y dañan las infraestructuras y las rutas de transporte.
2. **Riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores:** el calor extremo en fábricas mal ventiladas y sin aire acondicionado puede provocar estrés térmico, deshidratación y fatiga, además de mayores riesgos para la salud reproductiva y materna, especialmente en lugares de trabajo con predominio de mujeres. Si las medidas de adaptación no son las adecuadas, los riesgos se agravan, sobre todo en el caso de quienes trabajan en su domicilio y de los trabajadores informales y subcontratados. Además, algunos trabajos implican tareas físicamente exigentes que, cuando se combinan con altas temperaturas, humedad, radiación solar o ropa inadecuada, aumentan rápidamente el estrés térmico al que se ve expuesto un trabajador durante la jornada laboral.
3. **Nuevos riesgos laborales:** El calor excesivo puede comprometer el buen funcionamiento de las instalaciones y la maquinaria, poniendo indirectamente en peligro la seguridad de los trabajadores. Su interacción con la contaminación o con productos químicos puede agravar sus peligros y aumentar la presencia de bacterias o vectores infecciosos como mosquitos y garrapatas, dando lugar a nuevos riesgos laborales o acentuando los ya existentes. Además, la automatización, la IA, la gestión algorítmica y la vigilancia pueden afectar a la salud mental de los trabajadores.
4. **Repercusión sobre el suministro de materias primas:** la producción de algodón es muy sensible a la temperatura, la variabilidad de las lluvias y el estrés hídrico. Las plagas y enfermedades de las plantas son cada vez más frecuentes debido a las variaciones climáticas, lo que supone una amenaza aún mayor para la disponibilidad de materias primas y repercute en la salud y los medios de subsistencia de los trabajadores agrícolas.

5. **Disrupciones en las infraestructuras y la actividad:** las carreteras inundadas, los puertos dañados y la inseguridad del abastecimiento energético provocan paradas en las fábricas y retrasos en la cadena de suministro, así como pérdidas de ingresos para los trabajadores. Si las infraestructuras públicas son resilientes y los trabajadores disponen de viviendas dignas, se pueden reducir los efectos sobre la productividad de los trabajadores y las disrupciones en la cadena de suministro y la fabricación. Las responsabilidades asociadas al cuidado infantil y la inseguridad de las infraestructuras (como los trayectos inundados o la falta de saneamiento) aumentan la carga de las trabajadoras cuando se producen fenómenos climáticos. Las estrategias de adaptación deben responder a las cuestiones de género y ser inclusivas.
6. **Apoyo institucional y financiero:** la mayoría de los proveedores carecen de planes de adaptación, fondos de emergencia o cobertura de seguros. Las marcas no suelen incluir medidas de adaptación o de distribución de los riesgos en los contratos. Rara vez se incluye a los trabajadores en la planificación climática o en los marcos de respuesta a emergencias.

OPORTUNIDADES PARA UNA TRANSFORMACIÓN RESILIENTE AL CLIMA

- Invertir en infraestructuras resilientes al clima (como edificios a prueba de inundaciones o sistemas de refrigeración).
- Ofrecer a los trabajadores y el personal directivo capacitación en materia de protocolos de respuesta al calor y seguridad en el lugar de trabajo.
- Incorporar las aportaciones de los trabajadores a la evaluación de riesgos y la planificación climática.
- Las marcas pueden tomar medidas para proporcionar apoyo financiero e institucional incluyendo en los contratos con proveedores la distribución de los riesgos climáticos, la financiación de la adaptación y medidas de respuesta a las emergencias que tengan en cuenta a los trabajadores, lo cual refleja los principios de responsabilidad común pero diferenciada al compartir costos y obligaciones.
- Las marcas y los gobiernos nacionales pueden ampliar el acceso a la protección social, los seguros sobre el clima y el sostenimiento de los ingresos en caso de fenómenos meteorológicos extremos.



JUSTICIA CLIMÁTICA Y LABORAL: NUESTRAS EXIGENCIAS PARA UNA TRANSICIÓN JUSTA

Este es un momento crucial que requiere la responsabilidad compartida de todos los agentes de la cadena de suministro. Las marcas, los empresarios y los gobiernos tienen responsabilidades diferentes pero interdependientes y complementarias, como se indica en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y en el Proyecto de Directrices de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable y Transición Justa.

Los empresarios y las marcas deben proteger y empoderar activamente a los trabajadores —especialmente a los grupos marginados— mediante lugares de trabajo seguros e inclusivos, reciclaje laboral y protecciones sociales. Aunque los gobiernos se encargan de la supervisión y las reparaciones, las empresas son las principales responsables de prevenir los daños y asegurarse de que ningún trabajador se quede atrás. Todos ellos deben tomar medidas valientes para garantizar que los avances hacia la resiliencia climática y la transformación digital mejoren la situación de los trabajadores y trabajadoras que sostienen el sector, en lugar de excluirlos.

Las siguientes reivindicaciones esbozan las medidas concretas que las marcas,

los empresarios y los gobiernos deben adoptar para garantizar que los compromisos climáticos y sociales traigan consigo un cambio real para los trabajadores y las comunidades.

REIVINDICACIONES DIRIGIDAS A LAS MARCAS

Garantizar una transición justa integral, responsable y con perspectiva de género

Las marcas tienen un gran poder a la hora de determinar las condiciones de trabajo y los resultados en materia de sostenibilidad en las cadenas de suministro mundiales. Como motores clave de la sostenibilidad y la innovación, deben liderar el camino para garantizar que las transiciones climática y digital sean justas, inclusivas, sensibles a las cuestiones de género y centradas en los trabajadores en toda la cadena de suministro. Las marcas no se pueden presentar como sostenibles mientras externalizan los costos de la transición a los proveedores y trabajadores. Deben respaldar sus compromisos con acuerdos estables que se apliquen con total transparencia, lo que incluye publicar los datos sobre cómo propician una transición justa, entre otras, de forma financiera. Estas reivindicaciones describen las acciones concretas que las marcas deben emprender para defender los derechos laborales, la igualdad de género y la responsabilidad ambiental en todos los niveles de sus operaciones.

Derechos de los trabajadores y trabajadoras, representación y diálogo social

1. Respetar y fortalecer los derechos sindicales y la negociación colectiva

Garantizar que los trabajadores y sus sindicatos ocupen un papel central en la configuración de la transición, con la incorporación de compromisos vinculantes en materia de derechos sindicales, la libertad de asociación y la negociación colectiva en todos los contratos y marcos.

2. Negociar y aplicar acuerdos marco mundiales

Defender los derechos laborales y el trabajo decente mediante acuerdos estables que garanticen la obligatoriedad de la rendición de cuentas empresarial en todas las operaciones y cadenas de suministro mundiales.

3. Adoptar el Programa de Convergencia Social y Laboral (SLCP)

Las marcas y los empresarios deben adoptar el SLCP y comprometerse a integrar sus conclusiones en planes de mejora justos y transparentes que garanticen una transición justa para los trabajadores.

4. Apoyar la formación de comités de transición justa

Fomentar y facilitar la creación de comités que incluyan a los trabajadores y con equilibrio de género para orientar los procesos de transición en las fábricas de proveedores, con especial atención a la participación de grupos de trabajadores vulnerables.

5. Elaborar y publicar planes de transición justa

Prever y gestionar los cambios y contar para ello con la participación efectiva de los trabajadores y los sindicatos. Exigir una consulta obligatoria con los trabajadores

y los sindicatos antes de aplicar medidas de descarbonización, digitalización u otras estrategias de transición. Comprometerse con el diálogo social, la seguridad laboral y unas condiciones de trabajo justas, especialmente cuando los cambios tecnológicos y ambientales puedan desplazar o empeorar el empleo. Evitar el traspaso de la carga a través de políticas comerciales y de externalización. Incluir evaluaciones de las repercusiones sobre el empleo que tengan en cuenta los efectos transfronterizos y en la cadena de suministro, así como los efectos sobre los trabajadores del sector informal. Apoyar las iniciativas de reciclaje laboral y perfeccionamiento profesional de los trabajadores afectados por los cambios en la demanda de los consumidores y las transiciones digital y ecológica.

Conducta empresarial responsable y rendición de cuentas en la cadena de suministro

6. Cumplir la legislación vinculante relativa a la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente

Garantizar el pleno cumplimiento de la legislación relativa a la diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente, incluida la de la Unión Europea y otras jurisdicciones, mediante la realización de evaluaciones de riesgos rigurosas con perspectiva de género, la colaboración con los trabajadores y los sindicatos en el proceso de diligencia debida, y la publicación de planes correctivos transparentes que abarquen toda la cadena de suministro, en particular a quienes trabajan en su domicilio y a los trabajadores informales.

¿QUÉ ES LA DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS Y MEDIO AMBIENTE?

La diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente es un planteamiento jurídico que exige a las empresas que identifiquen, prevengan y aborden de forma proactiva los riesgos para las personas y el planeta que se puedan originar en sus cadenas de suministro. La directiva propuesta por la Unión Europea obligará a las marcas a monitorear y remediar problemas como las violaciones de los derechos laborales, la contaminación y las condiciones de trabajo inseguras, incluidas las causadas o empeoradas por el cambio climático. Para los trabajadores y trabajadoras del sector de la confección, esto implica la definición de vías jurídicas más sólidas para exigir la rendición de cuentas.

7. Exigir la adopción de prácticas de compra responsables

Comprometerse a adoptar políticas de adquisición éticas que permitan a los fabricantes y proveedores pagar salarios justos, respetar los derechos laborales e invertir en prácticas sostenibles. Tomar medidas para proporcionar apoyo financiero e institucional incluyendo en los contratos con proveedores la distribución de los riesgos climáticos, la financiación de la adaptación, el acceso a la protección social, seguros climáticos, ingresos de apoyo cuando tengan lugar fenómenos meteorológicos extremos y medidas de respuesta a las emergencias que tengan en cuenta a los trabajadores.

8. Hacer del pago del salario mínimo vital una obligación contractual

Convertir el pago de un salario mínimo vital en una obligación contractual para los fabricantes y proveedores, con mecanismos claros de verificación salarial y trazabilidad.

9. Crear un fondo de transición ecológica para los trabajadores

Establecer un fondo específico para apoyar a los trabajadores de la cadena de suministro mediante readiestramiento, protección de los ingresos y protección social durante los períodos de transición, a la vez que se garantiza que su diseño reduzca proactivamente las barreras y los sesgos que perjudican a los trabajadores marginados e infrarrepresentados, los grupos históricamente excluidos y aquellos que son vulnerables debido a las desigualdades sistémicas e interseccionales (incluidos los trabajadores informales y que trabajan en su domicilio, que suelen ser invisibles en la cadena de suministro).

10. Promover la formalización e inclusión de los proveedores de nivel inferior y de las personas que trabajan en su domicilio

Garantizar que las políticas y las prácticas de compra promuevan la formalización del empleo, y velar por un trato justo para los

fabricantes y proveedores informales y de nivel inferior —así como por su inclusión— en todas las iniciativas de sostenibilidad y derechos laborales.

11. Garantizar la divulgación pública obligatoria por parte de las marcas de los parámetros laborales y ambientales en todos los niveles

Incluir evaluaciones con perspectiva de género del impacto sobre el empleo que tengan en cuenta los efectos transfronterizos y en la cadena de suministro, así como las repercusiones sobre los trabajadores informales.

Igualdad de género e inclusión

12. Garantizar la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación por razón de género

Garantizar un acceso justo al empleo, la capacitación y la promoción a todos los géneros, mediante el desmantelamiento activo de los prejuicios sistémicos y las prácticas discriminatorias. Exigir políticas que aborden la violencia laboral, acentuada por el estrés térmico, la presión de la producción y la desigualdad de género.

13. Formular y aplicar políticas y estrategias en materia de igualdad de género

Definir políticas y estrategias de igualdad de género claras, transparentes y aplicables, con objetivos mensurables, mecanismos de rendición de cuentas e informes públicos periódicos.

14. Crear lugares de trabajo seguros, inclusivos y que faciliten la atención a los cuidados

Garantizar que las políticas y prácticas de compra requieran, promuevan y propicien lugares de trabajo seguros e inclusivos, libres de acoso, violencia y daños por razón de género. Garantizar la seguridad a través de sistemas confidenciales

de notificación y servicios de apoyo, y ofrecer protecciones a quienes denuncian. Reconocer las responsabilidades asociadas a los cuidados no remunerados y alentar a los proveedores a que faciliten servicios de guardería y garanticen la conciliación de la vida laboral y personal mediante modalidades de trabajo flexibles durante los periodos de transición.



15. Garantizar salarios mínimos vitales y protección social que respondan a las cuestiones de género

Garantizar que las políticas y prácticas de compra fomenten estructuras salariales, protecciones sociales y prestaciones que reflejen y respondan a las necesidades y vulnerabilidades específicas de las mujeres.

Tener en cuenta las responsabilidades de cuidado de las mujeres y fijarse el objetivo de eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

16. Invertir en una capacitación de dirigentes que promueva la igualdad entre el hombre y la mujer

Financiar y apoyar programas de formación de personal directivo que garanticen la igualdad de género, con programas de capacitación, mentoría y promoción destinados a cerrar la brecha en el plano del liderazgo. Garantizar una representación equitativa de las mujeres en los comités de transición justa y otros órganos de gobernanza.

17. Instaurar auditorías participativas de género y mecanismos de reclamación seguros

Realizar evaluaciones periódicas que respondan a las cuestiones de género y garantizar la existencia de sistemas seguros y accesibles para denunciar los abusos.

Derechos ambientales y responsabilidad climática

18. Reconocer a los delegados sindicales para el medio ambiente

Las marcas deben reconocer formalmente a los delegados sindicales para el medio ambiente o a los comités ambientales en el lugar de trabajo, y propiciar que desempeñen un papel significativo en los procesos de seguimiento, toma de decisiones y elaboración de informes sobre cuestiones ambientales que afecten a los trabajadores y a las operaciones.

19. Informar a los trabajadores y a sus representantes legales sobre la gestión ambiental de los lugares de trabajo

Las marcas deben compartir de forma

transparente información con los trabajadores y sus representantes sobre las prácticas de gestión ambiental, los principales impactos ambientales y las tendencias a lo largo del tiempo, propiciando así una participación informada en los esfuerzos de sostenibilidad y mitigación de riesgos.

20. Informar a los trabajadores y a sus representantes legales de las estrategias para combatir el cambio climático

Las marcas deben comunicar sus estrategias climáticas, incluidos los objetivos específicos, las medidas de mitigación y adaptación, y los mecanismos de cumplimiento, a los trabajadores y a sus representantes, garantizando la rendición de cuentas y el compromiso colectivo en la acción climática.

21. Implementar protocolos para combatir los efectos del cambio climático sobre la salud de los trabajadores

Las marcas deben implementar políticas y protocolos para proteger a los trabajadores de los peligros relacionados con el clima, como el estrés térmico, las condiciones meteorológicas extremas y otros riesgos ambientales, e integrar medidas preventivas, de control y de preparación ante emergencias en los contratos con los proveedores.

22. Concienciación y formación ambiental para los trabajadores

Las marcas deben ofrecer programas regulares de formación y concienciación a todos los trabajadores durante el horario laboral (sin pérdida de salario) sobre cuestiones ambientales, prácticas sostenibles e impactos del cambio climático, capacitándolos para contribuir a la sostenibilidad y resiliencia del lugar de trabajo.

REIVINDICACIONES DIRIGIDAS A EMPRESARIOS Y ASOCIACIONES INDUSTRIALES

Los empresarios y las asociaciones industriales están en la primera línea de aplicación del cambio en el lugar de trabajo. Dado que constituyen una interfaz directa con los trabajadores, deben velar por que las transiciones climáticas y digitales tengan en cuenta las cuestiones de género y sean seguras, equitativas e integradoras. Estas demandas exigen un liderazgo proactivo en la protección de los derechos de los trabajadores, el fomento de la igualdad de género y la creación de operaciones resistentes al cambio climático en toda la cadena de suministro.

Representación de los trabajadores y trabajadoras, seguridad y diálogo social

1. **Establecer comités para la transición justa que cuenten con representación de los trabajadores**

Crear organismos inclusivos que garanticen la igualdad de acceso a todos los trabajadores en la toma de decisiones, sin discriminación por razón de género, edad, condición de migrante o discapacidad.

2. **Reforzar las políticas y los comités de seguridad y salud ocupacionales (SSO)**

Desarrollar estrategias integrales y con perspectiva de género de SSO que aborden todos los riesgos relacionados con el trabajo, en particular el estrés térmico, la exposición a productos químicos nocivos, los horarios de trabajo inseguros, el estrés psicosocial y los riesgos vinculados a la IA y otras nuevas tecnologías. Garantizar que los comités de SSO cuenten con equilibrio de género, realizar inspecciones periódicas de seguridad e implicar a los trabajadores en el diseño y la supervisión de la SSO.

3. **Prevenir la violencia laboral en condiciones climáticas difíciles.**

Aplicar políticas estrictas y aplicables para erradicar la violencia, especialmente en situaciones en las que las condiciones climáticas empeoren las tensiones en el lugar de trabajo.

4. **Garantizar la negociación colectiva en cuestiones de sostenibilidad**

Garantizar la negociación colectiva en lo que respecta a cuestiones de sostenibilidad, lo cual permite a los trabajadores y a los sindicatos prever y moldear los cambios relacionados con el medio ambiente y el clima.

Trabajo decente en el marco de la transición ecológica y digital

5. **Garantizar una gobernanza democrática de la tecnología**

Garantizar la supervisión democrática y la rendición de cuentas en el desarrollo, el despliegue y el uso de herramientas digitales, algoritmos e IA en el sector del textil y de la confección, llevando a cabo evaluaciones relativas a diferentes sesgos, incluido el de género. Implicar obligatoriamente a los sindicatos desde el primer momento, ya que el funcionamiento de la IA es mejor cuando se realiza una consulta temprana con los trabajadores y se les ofrece capacitación al respecto, como confirman los estudios de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)¹⁷. Los trabajadores deben tener derechos exigibles sobre la forma en que la tecnología afecta a sus puestos de trabajo, su privacidad y sus condiciones laborales.

¹⁷ Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023). *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers*, Documentos de trabajo de la OCDE sobre asuntos sociales, empleo y migración, n.º 288

6. Institucionalizar el reparto de ganancias de la productividad resultante de la automatización

Garantizar la institucionalización de un mecanismo de reparto de ganancias que garantice a los trabajadores una porción equitativa de los beneficios económicos generados por la automatización y la transformación digital. Los mecanismos de reparto de la productividad y los ingresos deben tener en cuenta a los trabajadores informales y precarios, y alinearse con las estrategias nacionales de industrialización inclusiva y expansión de la protección social.

7. Establecer mecanismos de generación de ingresos para los trabajadores desplazados por la automatización

Establecer nuevos mecanismos de generación de ingresos que permitan a los trabajadores desplazados por la automatización conservar las “rentas de la automatización” en curso —una parte del valor creado por las tecnologías que sustituyen su trabajo— para protegerse contra el desempleo masivo y la degradación de los sistemas nacionales de protección social.

En el Sur Global, donde el desempleo y el trabajo informal ya están muy extendidos, es necesario poner en marcha nuevos sistemas de generación de ingresos adaptados al contexto para que los trabajadores desplazados puedan conservar una parte justa del valor derivado de la automatización. Estos sistemas deben diseñarse para complementar las prioridades nacionales de desarrollo y crearse conjuntamente a través del diálogo social entre trabajadores, empresarios y gobiernos.

8. Promover la propiedad de los trabajadores en las economías tecnológicas y ecológicas emergentes

Integrar los modelos de propiedad de los trabajadores —incluidas las estructuras cooperativas, la participación en el capital, los fondos fiduciarios comunitarios para la energía y los fondos patrimoniales de datos— en el diseño de las industrias ecológicas y digitales. Una transición verdaderamente justa requiere que los trabajadores no solo compartan los beneficios del cambio tecnológico y ecológico, sino que también participen en la propiedad y la gobernanza de la nueva base productiva mediante su implicación en las tecnologías que definen el futuro del trabajo. Esto garantizará que la transición fomente un crecimiento verde y digital inclusivo, en lugar de reproducir los históricos patrones de concentración y desigualdad.

9. Garantizar el acceso a la seguridad social y los seguros sobre el clima

Proteger los ingresos y la resiliencia de los trabajadores con sistemas de protección social y seguros contra fenómenos meteorológicos extremos.

10. Prestar apoyo a los trabajadores informales y a quienes trabajan en su domicilio y formalizar su empleo

Formalizar el empleo en toda la cadena de suministro, incluidos los proveedores de nivel inferior y las personas que trabajan en su domicilio. Garantizar la inclusión de estos trabajadores en la protección jurídica, los sistemas de seguridad social y las estrategias de transición justa, con acceso a derechos, representación y remuneración justa.

11. Ampliar la protección de la justicia**climática a los trabajadores migrantes**

Más allá de las fronteras y dentro de los centros urbanos y las zonas industriales, a fin de garantizar que no queden excluidos de las ayudas vinculadas a la transición.

Igualdad de género e inclusión**12. Integrar el análisis de género en la planificación de la seguridad y salud ocupacionales**

Adaptar las medidas de seguridad y contra el estrés térmico a las necesidades específicas de las mujeres, en particular el saneamiento y el apoyo para la salud menstrual.

13. Aplicar políticas de tolerancia cero ante la violencia de género y el acoso

Aplicar políticas contra la violencia de género y el acoso armonizadas con las de la OIT, con mecanismos confidenciales y accesibles de denuncia y reparación centrados en las personas sobrevivientes.

14. Proporcionar igualdad de acceso a las competencias ecológicas y las oportunidades de desarrollo profesional en este ámbito

Proporcionar a las mujeres programas de perfeccionamiento profesional y formación de personal directivo que les permitan acceder a puestos en la economía ecológica y digital y superar la segregación ocupacional.

15. Prestar apoyo en el ámbito de la salud reproductiva y las responsabilidades asociadas a los cuidados

Ofrecer modalidades de trabajo flexibles y sistemas de apoyo a los trabajadores en relación con las labores de cuidado, especialmente en situaciones de crisis.

16. Recopilar y analizar datos granulares desglosados por sexo e interseccionales

Recopilar y analizar datos detallados para identificar y abordar las disparidades de género tanto en la fuerza de trabajo como en los resultados de la transición, adoptando un enfoque interseccional (teniendo en cuenta las desigualdades por motivos de migración, discapacidad, origen étnico, ubicación geográfica, etc.) para desarrollar respuestas adecuadas y estrategias de transición inclusivas. Compartir estos datos con los sindicatos y los representantes de los trabajadores para promover la transparencia, fundamentar la toma de decisiones conjunta y garantizar que las medidas de transición climática y tecnológica sean inclusivas y equitativas.



Operaciones resilientes al clima y acción colectiva

17. Adaptar las infraestructuras y las operaciones a la seguridad climática

- Medir las temperaturas de termómetro húmedo en la fábrica e invertir en sistemas de enfriamiento para mantener unas condiciones interiores seguras.
- Mejorar el aislamiento, la ventilación y los sistemas de reserva de energía para aumentar la resiliencia y mantener instalaciones a prueba de inundaciones en zonas de alto riesgo.
- Proporcionar a los trabajadores agua fría y suficientes pausas de descanso.
- Ajustar las horas de trabajo, modificar las cargas de trabajo en caso de períodos de mucho calor y fenómenos meteorológicos extremos, permitir la interrupción del trabajo cuando la temperatura o las condiciones meteorológicas creen situaciones de inseguridad.
- Realizar evaluaciones de riesgos periódicas e impartir formación para ayudar a los trabajadores a reconocer y responder a los riesgos relacionados con el calor.

18. Elaborar planes multipaís de resiliencia e infraestructura ecológica

- Establecer un mecanismo de coordinación entre regiones y cadenas de suministro para construir sistemas e infraestructuras de respuesta a emergencias que sean sostenibles y sensibles al género.
- Coordinarse con marcas, fabricantes, proveedores, gobiernos locales y trabajadores de los principales centros de producción para invertir en infraestructuras sostenibles

comunes —como energías renovables, tratamiento de aguas residuales y edificios resilientes al calor— y definir sistemas de respuesta a emergencias que protejan a los trabajadores y las comunidades de los riesgos relacionados con el clima.

REIVINDICACIONES DIRIGIDAS A LOS GOBIERNOS

Los gobiernos —tanto de los países consumidores como de los proveedores— desempeñan un papel fundamental en el trazado de los marcos normativos, jurídicos y financieros que facilitan la transición justa y equitativa desde el punto de vista del género. Su liderazgo es esencial para garantizar que la acción por el clima y la transformación industrial mejoren la situación de los trabajadores, protejan los derechos y fomenten un desarrollo inclusivo. Estas reivindicaciones delimitan las reformas estructurales y las medidas proactivas necesarias para integrar la justicia, la equidad y la resiliencia en las estrategias de transición nacionales y mundiales.

Marcos normativos y jurídicos para una transición justa

1. Diseñar estrategias y planes industriales con la participación de los trabajadores y sus sindicatos

Los gobiernos deben desarrollar estrategias y hojas de ruta sectoriales detalladas que se acuerden con los trabajadores y los sindicatos, así como con representantes de la industria. Deben ser integrales, proactivas, basarse en evaluaciones de impacto con perspectivas de género e incluir programas específicos de transición en el empleo que conduzcan a empleos de calidad con buenas condiciones laborales.

Incluir evaluaciones de las repercusiones sobre el empleo que tengan en cuenta los efectos transfronterizos y en la cadena de suministro, así como los efectos sobre los trabajadores del sector informal. Garantizar la coherencia de las políticas y la igualdad mundial mediante el reconocimiento de que los países consumidores tienen la responsabilidad de respaldar procesos de transición justos en los países productores y de evitar el traspaso de la carga a través de políticas comerciales y de externalización.

2. **Elaborar políticas nacionales y sectoriales de transición justa**

Los gobiernos deben desarrollar políticas nacionales y sectoriales de transición justa que propicien la elaboración de planes de forma proactiva mediante la anticipación de los cambios climáticos e industriales, la previsión de los impactos sobre el empleo, el fortalecimiento de las protecciones sociales y la participación de los trabajadores y las comunidades de forma significativa en la configuración de la transición.

3. **Integrar la transición justa en las contribuciones determinadas a nivel nacional (CDN)**

Los gobiernos deben incluir formalmente estrategias de transición justa —con asignaciones presupuestarias claras y objetivos relativos al género— en las CDN, los planes nacionales de acción sobre el cambio climático y las estrategias a escala de ciudad o multipaís. Para ello, deberían realizarse consultas con los sindicatos y los representantes del sector del textil y de la confección, en particular las organizaciones de mujeres.

4. **Alinear las regulaciones laborales y ambientales nacionales con las incipientes normas internacionales en materia de rendición de cuentas empresarial**, como las Directrices de política para una transición justa de la OIT, los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Proyecto de Directrices de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable, las directrices de la OCDE y la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea, y plantar cara a las iniciativas que pretenden debilitar las normas de diligencia debida de las empresas en materia de derechos humanos, tal y como reclaman los sindicatos y la sociedad civil¹⁸. Los gobiernos —tanto de los países consumidores como de los proveedores— deben exigir que los procesos de diligencia debida formen parte de los principios de la transición justa y garanticen una participación significativa de los trabajadores, los sindicatos y las comunidades locales.

Derechos laborales, protección social y legislación laboral ecológica

5. **Aplicar y fortalecer exhaustivamente los derechos de los trabajadores**, entre ellos la libertad de asociación y la negociación colectiva.
6. **Ampliar y fortalecer los sistemas de seguridad social para todos los trabajadores**
Ampliar los sistemas de protección social universales y accesibles —incluidos los

¹⁸ IndustriALL Europe (26 de junio de 2025). “Los trabajadores necesitan leyes vinculantes de DDDH para las empresas”

subsidios de desempleo, los seguros de enfermedad, las pensiones, la protección de la maternidad y el sostenimiento de los ingresos vinculado al clima—, con especial atención a los trabajadores informales y precarios. Los gobiernos de los países consumidores deben apoyar los gobiernos de los países proveedores tanto financiera como institucionalmente para garantizar la protección social universal, los seguros sobre el clima y el sostenimiento de los ingresos en caso de fenómenos meteorológicos extremos.

7. **Modificar la legislación laboral para incluir disposiciones jurídicamente vinculantes para la transición justa**

Definir, tratar y disponer regulaciones jurídicamente vinculantes para la transición justa en la legislación laboral. Introducir reformas de la legislación laboral que creen **nuevos derechos y protecciones** en respuesta al cambio climático y la transformación digital, en particular:

- Disposiciones jurídicas para situaciones de calor extremo, inundaciones y riesgos climáticos.
- Seguro sobre el clima para trabajadores y fabricantes.
- Seguro de enfermedad y prestación por condiciones de vida peligrosas.
- Introducir nuevos derechos de los trabajadores, como los siguientes:
 - ◊ Derecho a interrumpir el trabajo sin sanción económica en caso de condiciones meteorológicas extremas.
 - ◊ Pausas para refrescarse e hidratarse y acceso a cuartos fríos.
 - ◊ Ajuste de los horarios de trabajo y descanso y de los protocolos de emergencia climática.

- ◊ Evacuación y repatriación seguras.
- ◊ Capacitación en evaluación de riesgos.
- ◊ Privacidad de los datos y derechos digitales.
- ◊ Apoyo al reciclaje laboral, la redistribución y la continuidad de los ingresos.

Gobernanza con perspectiva de género e infraestructuras de cuidados.

8. **Integrar las cuestiones de género en todos los marcos climáticos y laborales**

Todas las políticas climáticas y laborales nacionales y subnacionales deben incorporar evaluaciones del impacto de género y medidas específicas de género, a fin de abordar las desigualdades en la exposición, la capacidad de adaptación y el acceso a los servicios.

9. **Reconocer y proteger a las trabajadoras informales**

Ampliar los derechos laborales, las protecciones sociales y los sistemas de compensación climática a los trabajadores informales —especialmente a las mujeres que trabajan en su domicilio—, quienes suelen quedar excluidos de la planificación formal.

10. **Invertir en infraestructuras de cuidados y servicios públicos**

Aumentar la inversión pública en sistemas de cuidados (atención a la infancia, atención a personas de edad, atención sanitaria) para reducir la carga no remunerada que recae de forma desmedida sobre las mujeres, a fin de permitir una participación más plena en la fuerza de trabajo y de mejorar la resiliencia climática.



11. **Garantizar la participación de las mujeres en la formulación de políticas**

Garantizar la representación y participación de las trabajadoras del sector de la confección y de especialistas en cuestiones de género en todos los procesos de planificación de la transición justa en el plano local, nacional y regional.

Comunidades resistentes al clima y bienestar de los trabajadores y trabajadoras

12. **Invertir en viviendas y servicios decentes y resilientes al clima para los trabajadores**

Invertir en viviendas dignas con ventilación y refrigeración adecuadas, que sean accesibles tanto físicamente para los trabajadores con discapacidad como económicamente para los trabajadores con bajos ingresos. Garantizar que los procesos de vigilancia y notificación sean sólidos.

13. **Garantizar el acceso a** saneamiento, alcantarillado, agua potable, sanidad pública y transporte.

14. **Ampliar las guarderías** e instalaciones educativas públicas.

15. **Promover** el reasentamiento desde zonas inundables y asentamientos informales mediante el uso de procesos de vigilancia y notificación sólidos.

Lograr una transición justa en el sector del textil y la confección no es solo un imperativo climático: es una necesidad social y de justicia de género. Las marcas, los empresarios y los gobiernos deben unir sus fuerzas para conformar un sector equitativo, resiliente y sostenible que sitúe a los **trabajadores — especialmente a las mujeres y los grupos marginados— en el centro.**

Nos hallamos en un momento crucial para forjar un futuro en el que la acción climática y el desarrollo económico mejoren la situación de las personas que hacen posible esta industria, en lugar de excluirlas.

NUESTRA VISIÓN

Imaginamos un mundo en el que:

- Respetemos y protejamos las manos que confeccionan nuestra ropa.
- Dejemos como legado a las generaciones futuras una tierra, un agua y un aire limpios y abundantes.
- La moda contribuya a la regeneración, no a la extracción.
- Los trabajadores no sean prescindibles, sino esenciales, con plenos derechos y condiciones dignas de trabajo.

LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN

Instamos a los gobiernos, las empresas y los líderes del sector a comprometerse con una transición justa que sitúe a los trabajadores y trabajadoras en el centro de la sostenibilidad. Exigimos políticas que favorezcan a los trabajadores y trabajadoras, protejan sus derechos y garanticen que nadie se quede atrás en la transición hacia una economía más ecológica y justa. Solo mediante

la acción colectiva conseguiremos un sector justo, con perspectiva de género, inclusivo y responsable con el medio ambiente.

Juntos, defendemos un futuro en el que el tejido de los textiles y las prendas de vestir se componga de justicia y dignidad.

Una transición justa para el sector del textil y de la confección es posible, y empieza ahora.



ANEXO 1

GLOSARIO

Términos relacionados con el clima y el medio ambiente

- **Adaptación**
Ajustes realizados para proteger a los trabajadores y las cadenas de suministro de los riesgos climáticos que ya son una realidad, con el objetivo de reducir los daños o aprovechar las oportunidades.
- **Resiliencia climática**
Capacidad de las personas y los sistemas para prever las perturbaciones y el estrés que se vinculan a episodios climáticos, así como para resistir y recuperarse tras su paso.
- **Objetivos climáticos**
Objetivos fijados por gobiernos u organizaciones para limitar las emisiones de gases de efecto invernadero y el calentamiento global.
- **Descarbonización**
Proceso de reducción o eliminación de las emisiones de dióxido de carbono procedentes de actividades industriales y económicas.
- **Fenómenos meteorológicos extremos**
Perturbaciones graves relacionadas con el clima, como inundaciones, olas de calor y tormentas, intensificadas por el calentamiento global.
- **Mitigación**
Medidas adoptadas para reducir las causas del cambio climático, en particular mediante la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.
- **Cero neto**
Alcanzar un equilibrio entre los gases de efecto invernadero emitidos y los eliminados para lograr un impacto climático neto nulo.
- **Acuerdo de París**
Tratado internacional jurídicamente vinculante cuyo objetivo es limitar el calentamiento global a 1,5 °C y que exige una reducción del 45% de las emisiones en 2030 y alcanzar el cero neto en 2050.
- **Energías renovables**
Energías procedentes de procesos naturales que se reponen constantemente, como la solar, la eólica y la hidráulica.
- **Calor térmico**
Exposición excesiva al calor procedente de fuentes ambientales o industriales que afecta a la salud y la productividad de los trabajadores.
- **Impacto térmico**
Efectos de las altas temperaturas sobre la capacidad de trabajo, el cuerpo y la seguridad de los trabajadores, especialmente en entornos mal ventilados.
- **Economía circular**
Sistema económico cuyo objetivo es eliminar los desechos y mantener los materiales en uso mediante la reutilización, el reciclaje y la regeneración.

Energía, materiales y transformación industrial

- **Descarbonización** (también se incluye en la lista anterior)
Reducción o supresión de las emisiones de carbono de los sistemas industriales y energéticos.
- **Energías renovables**
Energías procedentes de fuentes que se reponen de forma natural, como la eólica, la solar y la hidroeléctrica.
- **Materiales de próxima generación**
Alternativas innovadoras y de menor impacto que los textiles y tejidos tradicionales, como las fibras biológicas, los materiales sintéticos reciclados y las alternativas al cuero de origen vegetal.
- **Economía circular**
Sistema que minimiza los desechos a través de la reutilización, el reciclaje y la regeneración de materiales y productos.

Lugar de trabajo y marcos laborales

- **Cambios tecnológicos**
Cambios en los procesos de trabajo debidos a innovaciones como la automatización, las herramientas digitales y la inteligencia artificial.
- **Diligencia debida**
Proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen y mitigan los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente relacionados con su actividad.
- **Directrices de la OIT para una transición justa**
Marco global que promueve transiciones climáticas justas, inclusivas y basadas en los derechos para los trabajadores.

- **Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**

Un marco detallado de recomendaciones publicado por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), en el que se describen principios y normas para una conducta empresarial responsable por parte de las empresas multinacionales en ámbitos como los derechos humanos, el empleo, el medio ambiente, la divulgación de información y la lucha contra la corrupción.

- **Negociación colectiva**

Proceso mediante el cual los trabajadores, a través de los sindicatos, negocian contratos con los empresarios sobre salarios, condiciones de trabajo y derechos.

- **Programa “Better Work” de la OIT**

Una asociación entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI) que mejora las condiciones laborales y la competitividad del sector de la confección.

- **Salario mínimo vital**

Un salario que cubre las necesidades básicas de un trabajador, incluidos los alimentos, la vivienda, la atención sanitaria, la educación y algunos ingresos discrecionales.

- **Transición justa**

Marco para mudar a una economía ecológica de una forma justa e inclusiva, que proteja los derechos y medios de subsistencia de los trabajadores.

Iniciativas del sector de la moda

- **Carta de la Industria de la Moda para la Acción Climática**

Un compromiso de las partes interesadas del sector de la moda, auspiciado por las Naciones Unidas, cuyo objetivo es reducir las emisiones e impulsar las prácticas sostenibles.

Instituciones y siglas

- **CAD**

Diseño asistido por computadora; tecnología utilizada para crear dibujos de precisión o ilustraciones técnicas, a menudo en los sectores de la moda y la fabricación.

- **CDN**

Contribuciones determinadas a nivel nacional: planes nacionales de acción climática en el marco del Acuerdo de París que esbozan objetivos de emisiones y estrategias de adaptación.

- **CMNUCC**

Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático: tratado ambiental internacional cuyo objetivo es combatir el cambio climático.

- **Conducta empresarial responsable**

Enfoque de la OCDE para garantizar que las empresas prevengan y aborden los efectos adversos de sus actividades sobre las personas, el medio ambiente y la sociedad, contribuyendo al mismo tiempo al desarrollo sostenible, en concordancia con las normas internacionales; se

diferencia de la responsabilidad social empresarial en que esta última se centra en iniciativas voluntarias.

- **Diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad**

Marco jurídico de la Unión Europea que exige que las empresas identifiquen, prevengan y aborden los efectos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente relacionados con su actividad y sus cadenas de suministro.

- **Diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente**

Marco jurídico que exige que las empresas identifiquen y aborden los efectos sobre los derechos humanos y el medio ambiente que se originan en sus cadenas de suministro.

- **GEI**

Gases de efecto invernadero: gases que atrapan el calor en la atmósfera y contribuyen así al calentamiento global.

- **Gt**

Gigatonelada: unidad de medida igual a mil millones de toneladas métricas, utilizada a menudo para cuantificar las emisiones de carbono.

- **MAFC**

Mecanismo de Ajuste en Frontera por Carbono; un instrumento normativo relativo al comercio y el clima introducido por la Unión Europea para evitar la “fuga de carbono” (el traslado de la producción a países con normativas climáticas más débiles). El MFAC impone un precio del carbono a determinados productos

importados (como el acero, el cemento, el aluminio, los fertilizantes, la electricidad y el hidrógeno) equivalente al precio interno del carbono de la Unión Europea en el marco de su régimen de comercio de derechos de emisión (RCDE). Sin un apoyo financiero y técnico de acompañamiento, el MAFC podría afectar a la competitividad, el empleo y el desarrollo industrial en el Sur Global.

- **Responsabilidad ampliada del productor**
Política que responsabiliza a los productores de la gestión de los efectos ambientales de sus productos a lo largo de su ciclo de vida, especialmente en lo que respecta a la recogida, el reciclaje y la eliminación cuando ya no se utilicen.
- **Seguridad y salud ocupacionales**
Normas y prácticas orientadas a garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y proteger la salud de los trabajadores.

- **SLCP**
Programa de Convergencia Social y Laboral; una iniciativa de múltiples partes interesadas cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro mundiales mediante la creación de un sistema normalizado de recogida y verificación de datos sociales y laborales.
- **Violencia de género y acoso**
Cualquier acto que cause o pueda causar daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por razón de género.

ANEXO 2

A. CLÁUSULA DE UN CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo Bilateral con arreglo a la Ley del Trabajo de Bangladesh, 2006, Sección 210(3)

Hop Lun Intimate (Bangladesh) Limited y Somnilito Garments Sramik Federation

Cambio climático/transición justa:

El cambio climático es un problema de alcance mundial que provoca episodios de calor extremo y frío extremo y que también ha generado contaminación ambiental, por lo que la salud mental y física de todos los trabajadores y empresarios de este lugar de trabajo se han visto gravemente afectadas. Es asimismo responsable de varias experiencias negativas que deben enfrentar debido a dicha contaminación ambiental. Además, esto está afectando a la producción y a los trabajadores, en particular a las trabajadoras y a las embarazadas, ya que causa daños sobre su salud que pueden provocar reacciones graves y perjudicar al niño que está por nacer. Por lo tanto, para hacer frente a cualquier circunstancia adversa venidera, **la autoridad instaurará un comité permanente, el cual se creará con la participación de representantes del sindicato y de los propietarios de las fábricas.** Este comité formulará un código de conducta, que incluye sesiones periódicas de debate sobre el cambio climático y las medidas eficaces y necesarias que se deben tomar para hacer frente a estos problemas. Además, sensibilizará a los trabajadores y los propietarios de las fábricas acerca del cambio climático.

Puede consultar la noticia (en inglés) en: <https://www.industrialunion.org/affiliate-in-bangladesh-signs-cba-with-hop-lun>

B. EXTRACTOS DE UN CONVENIO COLECTIVO (BÉLGICA) [VERSIÓN TRADUCIDA; ORIGINAL EN FRANCÉS]

Convenio firmado por la federación patronal Creamoda y las tres federaciones sindicales representativas (ABVV-De Algemene Centrale, ACV-Metea y ACLVB), en el marco de la Comisión Paritaria 109 de la Industria de la Confección y el Vestuario.

Comisión Paritaria de la Industria de la Confección y el Vestuario

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE 3 DE JULIO DE 2025 RELATIVO A LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

Artículo 1

El presente convenio colectivo de trabajo se aplica a los empleadores y a los trabajadores y trabajadoras de las empresas pertenecientes a la Comisión Paritaria de la Industria de la Confección y el Vestuario.

CAPÍTULO II: GRUPOS DE RIESGO

Artículo 4

Los empleadores continuarán sus esfuerzos, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, en favor de las personas pertenecientes a los grupos de riesgo dedicando un 0,10 %, calculado sobre la base del salario total de los trabajadores y trabajadoras [...]. Las personas que pertenecen a los grupos de riesgo son demandantes de empleo y trabajadores que, mediante iniciativas de formación, pueden conservar sus puestos de trabajo o aumentar sus oportunidades en el mercado laboral.

El pago se efectúa al Fondo Social de Garantía para los trabajadores de la industria de la confección y el vestuario, según lo previsto en el artículo 3 de los estatutos de dicho Fondo.

Artículo 5

El Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC) destina al menos un 0,05 % a los jóvenes menores de 26 años que pertenezcan a los grupos de riesgo.

El objetivo es maximizar el número de empleos puente para los jóvenes menores de 26 años. Todos los jóvenes pueden optar a un empleo puente, independientemente de la

naturaleza del convenio (FPI, formación en alternancia o «duaalleertraject», contrato de trabajo de una duración determinada o indefinida, trabajo temporal, etc.).

CAPÍTULO III: ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

Artículo 7

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, la contribución del sector asciende al 0,20 % de los salarios a favor del Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (IREC).

Esta contribución se calcula sobre la base del salario total de los trabajadores y trabajadoras [...].

El IREC desarrollará las iniciativas necesarias para garantizar un esfuerzo de formación de 2,5 días al año, como en el período anterior del convenio colectivo de trabajo.

Artículo 8

§ 1. El artículo 54, § 1, 10 de la ley de 3 de octubre de 2022, que contiene diversas disposiciones relativas al trabajo, estipula que todos los trabajadores tienen derecho a 4 días de formación individual al año en 2023 y a 5 días de formación individual en 2024. [...]

Los interlocutores sociales han acordado la siguiente trayectoria:

2023: 2,5 días de formación individual al año

2024: 3 días de formación individual al año

2025: 3,5 días de formación individual al año

2026: 4 días de formación individual al año

2027: 5 días de formación individual al año

§ 2 Estos son los cursos de formación tenidos en cuenta para el derecho individual a la formación [...]:

formación formal: cursos y talleres diseñados por formadores o ponentes. Estos cursos se caracterizan por un alto grado de organización por parte del formador o de la institución de formación. Se imparten en un lugar claramente separado del lugar de trabajo [...];

formación informal: actividades de formación, distintas de las mencionadas en el apartado a), que están directamente relacionadas con el trabajo. Estos cursos se caracterizan por un alto grado de organización por parte del propio alumno o de un grupo de alumnos en lo que respecta al horario, el lugar y el contenido. El contenido viene determinado en función de las necesidades concretas del alumno en el lugar de trabajo y está estrechamente vinculado con el trabajo y el lugar de trabajo, lo que incluye la participación en conferencias o ferias con fines de aprendizaje;

la formación en materia de bienestar a que se refiere la ley de 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante el ejercicio de su trabajo.

Las horas de formación se consideran totalmente como horas de trabajo normales a efectos del salario y de cualquier otro concepto salarial al que tenga derecho el trabajador.

§ 3 En el mes de diciembre de cada año, el empleador está obligado a informar al trabajador sobre los derechos de formación que no haya utilizado. El artículo 57 de la ley de 3 de octubre de 2022, que contiene disposiciones diversas relativas al trabajo, establece que todos los trabajadores deben haber disfrutado de la totalidad de sus derechos de formación al final de un período de cinco años. [...]

§ 5 El empleador está obligado a mantener un registro individual de la formación para cada trabajador, en el que se detallen los esfuerzos de formación formal e informal.

CAPÍTULO IV: PLANES DE FORMACIÓN

Artículo 10

El artículo 36 de la ley de 3 de octubre de 2022, que contiene diversas disposiciones relativas al trabajo, obliga a todos los empleadores a elaborar, una vez al año y antes del 31 de marzo, un plan de formación para sus trabajadores dentro de la empresa. Se debe prestar especial atención a los grupos de riesgo y tener en cuenta la dimensión de género a la hora de elaborar el plan. Previamente, el empleador presenta este plan de formación al comité de empresa o, en su defecto, a la delegación sindical [...].

Los interlocutores sociales sectoriales reconocen la importancia de los planes de formación en el marco del ejercicio de los derechos de formación de los trabajadores. Sin embargo, son conscientes de la carga administrativa adicional que esto representa para las empresas. De este modo, el IREC puede proporcionar asistencia para la aplicación del artículo 36 (elaboración del plan de formación) y del artículo 38 (envío al Servicio Público Federal competente).

Fuente: Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

C. SECCIÓN DE UN ACUERDO MARCO MUNDIAL

Acuerdo marco mundial entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB e IndustriALL Global Union e Industriefacket Metall sobre la aplicación de los requisitos mínimos del Grupo H&M, los compromisos de sostenibilidad y las normas internacionales del trabajo en los proveedores de H&M Hennes & Mauritz GBC AB

Agosto de 2024

Colaboración de la industria

Las partes trabajarán juntas para lograr un cambio sistémico en la cadena de suministro mundial de prendas de vestir y calzado, mediante la colaboración con otras marcas en diferentes iniciativas multipartitas. Las partes se comprometen a seguir explorando una colaboración similar en materia de **transición justa**, de promoción conjunta de la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT y de otros temas que se acuerden mutuamente.

Consultado en: https://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2024/SWEDEN/gfa_final_signed_240826.pdf (en inglés)

CSI

Confederación Sindical Internacional

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 02 11

Boulevard du Jardin Botanique, 20
1000 Bruselas - Bélgica

Editor responsable legal:

Luc Triangle, secretario general

