

APLICACIÓN DEL **ACUERDO GLOBAL** PARA CONTRIBUIR A LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN LA **CADENA DE SUMINISTRO DE MANGO**

BANGLADESH

Y SU INDUSTRIA EN LA CADENA DE SUMINISTROS DE LA MODA

En 2018, Mango firmó un acuerdo pionero con **CCOO de Industria**, por el que la empresa se comprometía a mejorar y proteger los derechos y condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que fabrican y confeccionan los productos de esta compañía en todo el mundo, siguiendo los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro del plan de trabajo se acordó visitar en 2024 varias de sus fábricas proveedoras para comprobar la situación laboral en la cadena de suministros de MANGO y el grado de cumplimiento del acuerdo alcanzado. En este artículo se exponen las características y condiciones de trabajo observadas en las fábricas visitadas en Bangladesh, país referente en la producción de la moda.

Víctor Garrido.

De la Secretaría de Acción Sindical Internacional como Coordinador de Acuerdos Marco Globales de CCOO de Industria. Es copresidente mundial de los sectores textil, vestuario, piel y calzado (TGSL) para IndustriALL Global Union.

Bangladesh es probablemente uno de los países de mayor relevancia en lo que respecta a la producción para las grandes CGS de las marcas y minoristas internacionales, y por ello también desde la perspectiva social y sindical. Un país clave en los sectores de la industria de la moda en cuanto a producción, y con fuerte tradición en la del vestuario, del RMG.

Con este viaje e informe hemos realizado una nueva aproximación al contexto actual y particularmente a la cadena de suministro de MANGO. Un viaje que forma parte de los planes de trabajo de CCOO Industria con las EMN españolas, y se suma a las actividades de acción sindical global cuyo primer objetivo es la promoción de la debida diligencia por parte de “nuestras” em-

presas, en el camino hacia una industria más sostenible, en el mundo y con ello en nuestro país.

Es obligado destacarlo cuando hemos retomado nuestra actividad de acción sindical internacional bajo el paraguas del “Acuerdo global para contribuir a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la cadena de suministro de Mango”. Se basa en la convicción compartida de que la colaboración entre las EMN y el sindicalismo organizado es crucial para promover el diálogo social y mejorar de forma duradera las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan en las CGS y para la real aplicación en ellas de la debida diligencia. Aplicable también, sin duda, al resto de EMN del sector de la moda, como hemos comprobado en las fábricas visitadas proveedoras de muchas de ellas. Las relaciones laborales, aunque han experimentado ligeras mejoras, siguen estando muy deterioradas.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS FÁBRICAS DE BANGLADESH

Las relaciones laborales, aunque han experimentado ligeras mejoras, siguen estando muy deterioradas. La crisis actual no ha ayudado y se producen abusos y vulneración de los derechos laborales y sindicales, y en algunos casos, como en relación a las tan excesivas prolongaciones de la jornada de trabajo y al aumento de salarios parece que no se toman ninguna medida efectiva para hacerles frente. [\(Informe completo\)](#)

Desde el ejercicio de nuestra acción sindical asumimos nuestra corresponsabilidad en la definición, aplicación y control de los compromisos de pleno respeto a los derechos fundamentales del trabajo en todo el mundo, lo que supone una particular atención a realidades como las que se dan en Bangladesh, aun conociendo la dificultad que ello implica

DESDE CCOO INSISTIMOS SOBRE LA IMPORTANCIA Y NECESIDAD DE :

- **Dar continuidad al ACCORD en defensa de las personas que trabajan en las CGS de Bangladesh, así como su extensión en el resto del mundo, tal como ahora se está produciendo en Pakistán.**



Todas las partes interesadas (marcas, minoristas del sector, empresas proveedoras y organizaciones de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, así como los colectivos humanos sobre los que impacta la actividad industrial) han de asumir que esta exigencia ha de contribuir a evitar que otro Rana Plaza vuelva a producirse en Bangladesh o en cualquier país del mundo. Con la necesidad de impulsar, establecer y promover el uso y a la gestión del mecanismo de denuncias (non-OHS), que existe en el ACCORD.

- **El programa EIS constituye un primer paso** para un incipiente sistema de protección social. Por ello, también desde estas líneas, **desde CCOO exigimos al resto de marcas internacionales que producen en Bangladesh, que se incorporen al mismo. Entendemos que son movimientos necesarios, pero todavía de un relativo corto alcance para las necesidades reales de seguridad y salud en el país, por lo que habrá que estar atentos a ver cuál es su utilidad real.**

- **Hay que continuar con la lucha sindical por garantizar, a corto plazo, un salario mínimo en el país** que garantice de forma efectiva las necesidades básicas de las familias. Que sea asumido por las instituciones del país, por los proveedores y por las marcas, que englobe realmente el concepto “salario mínimo vital”. Para ello hay que integrarlo a través de políticas de compra responsable, incorporando salarios justos en la debida diligencia de las marcas en materia de derechos humanos, y garantizando que los proveedores puedan pagar salarios decentes. Que el salario mínimo vital vaya acompañado, para hacerlo posible, de un reparto justo y sostenible de la carga de los costes del aumento del salario mínimo legal con los proveedores.

Una cuestión de necesaria actualización es la exigencia desde la Organización Internacional del trabajo (OIT) de la efectiva implementación de su hoja de ruta a fin de llevar a cabo el plan de acción propuesta por ésta y que engloba cuatro áreas:

- 1 La reforma de la legislación laboral.
- 2 El reconocimiento y registro de los sindicatos.
- 3 La inspección laboral y seguimiento de la aplicación de la legislación.
- 4 La lucha contra los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales desleales y la violencia contra los trabajadores.

El nuevo Gobierno debe entablar el necesario diálogo con los sindicatos para afrontar estas reclamas. Todavía sin claras garantías de que vaya a desarrollarlo con plazos claros para abordar las quejas relativas al artículo 26, así como sobre los continuos incumplimientos presentados, anteriormente, sobre los Convenios de la OIT: 81, 87 y 98 ha de asumir la obligación de realizar profundos cambios legislativos respondiendo a la llamada de la OIT.

Se necesitan mecanismos de seguimientos eficaces y transparentes, con garantías para el ejercicio de la libertad sindical respondiendo a las continuas reclamaciones sindicales que, desde el 2019, han presentado quejas en virtud del artículo 26 del Convenio de la OIT



para el establecimiento del salario mínimo. También en relación con el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, de modo que cuando las organizaciones sindicales consiguen formar un sindicato las autoridades no puedan denegarles arbitrariamente el registro. Y a la ratificación de los 8 convenios fundamentales.

Es necesario abordar y terminar, de una vez por todas, y entre todas las partes implicadas, **con las extenuantes y crueles jornadas de trabajo.** Acabar con esta práctica y esta cultura, con estas inhumanas y de hecho improductivas jornadas de trabajo.

Las personas que trabajan en los sectores del TGLF de Bangladesh continúan sufriendo condiciones penosas de trabajo, como: jornadas extenuantes, salarios bajos, un entorno laboral inseguro y la supresión de sus derechos laborales en las zonas francas.

El futuro del sector TGSL está en riesgo por su alta vulnerabilidad, principalmente en los países menos desarrollados. **Es la lucha por la dignidad del trabajo de miles de trabajadoras y trabajadores que fabrican la ropa que utilizamos en todo el mundo.**

LO APUNTADO EN ESTE INFORME HA DE SERVIR PARA DARLO A CONOCER

Es hora de construir un futuro sostenible para el sector de la confección con salarios y condiciones de trabajo adecuadas. Puede ser una referencia y debe convertirse en una oportunidad para dar un nuevo impulso a la intervención sindical local en el sector de la moda.

La globalización, el crecimiento de las cadenas de producción, de las cadenas de valor, constituye un fenómeno del desarrollo productivo en el mundo. Uno de los instrumentos para avanzar es la **intervención sindical en la Responsabilidad Social Corporativa o Sostenibilidad de las empresas**, demostrando con

nuestra acción sindical su necesidad para la defensa de los derechos de los trabajadores, asumiendo que la defensa de los derechos del trabajo en el sur global es un elemento esencial de la defensa de los derechos de los trabajadores del mundo. La defensa de los derechos del trabajo en Bangladesh sigue siendo hoy un elemento esencial en la defensa de los derechos de los trabajadores del mundo.

Desde CCOO Industria, entendemos que garantizar la defensa de los derechos laborales en estas Cadenas Mundiales de Suministro y Valor supone también defender los derechos de las personas que trabajan en la industria en nuestro país.

Estamos decididos a incidir como parte afectada, sin pretender sustituir otras opiniones y tomas de posición desde otros intereses, pues es en la interrelación como queremos avanzar desde el sindicalismo español. Desde el conocimiento que proporciona nuestra acción sindical diaria, principalmente de estos acuerdos globales para la aplicación de la normativa internacional y de la debida diligencia.

Desde 2023, las protestas por el salario mínimo han provocado la detención de numerosas personas trabajadoras y activistas sindicales, que han sido objeto de violencia y brutalidad, por parte de la policía, que necesitan ser liberadas

