

La industria textil. Sustentabilidad y condiciones laborales y precariedad.

Andrea Fabiana Alem^(*)

Resumen: La industria textil es un sector crucial en la economía global debido a su capacidad para generar empleo y su impacto significativo en la producción y el comercio internacional. Sin embargo, este sector enfrenta desafíos importantes en relación con los derechos laborales, incluyendo la precarización del trabajo y la existencia de trabajo forzoso. Estos problemas afectan particularmente al sector de la indumentaria, conocido por sus complejas y extensas cadenas de suministro que abarcan desde la producción de fibras y tejidos hasta la confección de prendas de vestir.

Este informe analiza la precarización laboral y el trabajo forzoso en el sector de la moda, enfocándose en su impacto en la sustentabilidad. Además, se detallan las estrategias y planes implementados para mitigar estos problemas y mejorar las condiciones laborales en la industria.

En el informe se hará un breve análisis del contexto general de la industria textil desde el punto de vista legal para continuar luego con las empresas textiles y su compromiso con la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, poniendo énfasis los objetivos 8 y 12 que son los que afectan directamente a la industria de la moda. Luego veremos el trabajo de las diferentes organizaciones, para realizar mejoras en las condiciones laborales y, por último, realizar una breve revisión sobre notas que se han publicado sobre este tema y el grado de avance desde el lamentable hecho de del colapso del edificio Rana Plaza en Bangladesh en el 2013.

Palabras claves: Industria textil – Fast Fashion – Condiciones laborales y precariedad-Fast Fashion -Sustentabilidad.

[Resúmenes en inglés y portugués en la página 55]

^(*) Abogada por UBP, Diploma en sustentabilidad UBP, Diploma en Gestión Ambiental en IRAM. (Cursada terminada, Master en Derecho Empresario por la UBP). E-mail: andrea.alem@yahoo.com

Introducción

Como ya conocemos, pero siempre es bueno volver a mencionar, la industria textil abarca diversas etapas de producción, incluyendo la fabricación de fibras, hilados, tejidos y prendas de vestir. Es una de las mayores fuentes de empleo a nivel mundial.

La industria textil se divide en dos segmentos principales:

Fast Fashion: Caracterizado por la producción masiva de ropa a bajo costo con ciclos rápidos de diseño y producción. Este segmento es conocido por su impacto negativo en términos de sostenibilidad y condiciones laborales.

Slow Fashion: Enfoque más sostenible que prioriza la calidad, durabilidad y mejores condiciones laborales. Este segmento busca contrarrestar los efectos adversos del fast fashion promoviendo prácticas más éticas y responsables.

La cadena de suministro textil es compleja y multifacética, incluyendo fábricas, talleres y proveedores de materias primas. Esta estructura contribuye a la dificultad de monitorear y garantizar condiciones laborales justas en todas las etapas del proceso de producción. En este contexto, es fundamental examinar y abordar los problemas relacionados con la precarización laboral y el trabajo forzoso, analizar ¿qué se está haciendo hoy en la industria para mejorar estas condiciones y poder garantizar mejores condiciones para las personas y su compromiso con la sustentabilidad?

Contexto y Derechos Laborales en la Industria Textil

Para comprender mejor las implicaciones de la precarización laboral, es necesario examinar las normativas que protegen los derechos de los trabajadores en la industria textil tanto en el contexto nacional como en el internacional. Siempre es necesario tener un contexto sobre la normativa vigente para poder abordar los temas que siguen, especialmente en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. Estos derechos son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y seguras. Veamos la información más relevante sobre este tema: La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en el artículo 23, reconoce los derechos de los trabajadores. Este artículo establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo. Además, enfatiza que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que asegure una existencia digna para ella y su familia (Naciones Unidas, 1948).

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve los derechos laborales a través de su declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta declaración refleja el compromiso de los gobiernos, empleadores y trabajadores para respetar y defender valores humanos

esenciales, los cuales son vitales tanto en el ámbito económico como social. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1998).

Los convenios colectivos y derechos laborales específicos son muy importantes y ellos son: a) Salario mínimo justo y equitativo: Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración que les permita vivir dignamente. b) Jornada laboral establecida y horas extras remuneradas: Los convenios colectivos suelen regular las horas de trabajo y las compensaciones por horas extras. c) Vacaciones remuneradas: Los trabajadores deben disfrutar de períodos de descanso pagados. d) Seguridad y salud en el trabajo: Las empresas deben garantizar condiciones seguras y saludables para sus empleados.

Dentro de las normas de certificación *ISO 9001:2015*, en el punto 7.1.4, que habla sobre ambiente para la operación de los procesos, dice claramente: “La organización debe determinar, proporcionar y mantener el ambiente necesario para la operación de sus procesos y para lograr la conformidad de los productos y servicios” (*International Organization for Standardization [ISO], 2015*). Aclara que “Un ambiente adecuado puede ser una combinación de factores humanos y físicos, tales como, a) sociales (por ejemplo, no discriminatorio, ambiente tranquilo, libre de conflictos); b) psicológicos (por ejemplo, reducción del estrés, prevención del síndrome de agotamiento, cuidado de las emociones); c) físicos (por ejemplo, temperatura, calor, humedad, iluminación, circulación del aire, higiene, ruido)”. Estos factores pueden diferir sustancialmente dependiendo de los productos y servicios suministrados. Como vemos en el texto, en los procesos de calidad también se evalúa el ambiente adecuado para realizar las tareas laborales.

Sobre la *legislación argentina*, podemos mencionar que, desde la *Reforma Constitucional de 1994*, los tratados concluidos con organizaciones internacionales tienen jerarquía superior a las leyes. Prácticamente la totalidad de los *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* ratificados por la República Argentina gozan de esta jerarquía, excepto el *Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948*, que ha adquirido jerarquía constitucional a través de lo dispuesto por el artículo 8.3 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el artículo 22.3 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (art. 75 inciso 22 de la *Constitución Nacional*). Además, no podemos dejar afuera que a nivel local tenemos la *Ley de Contrato de Trabajo (LCT)*, la ley de Contrato de Trabajo y otras normativas complementarias vigentes.

Para abordar los desafíos laborales desde una perspectiva global, es importante considerar también la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Esta agenda incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que buscan promover el trabajo decente y el crecimiento económico (ODS 8), así como la igualdad de género (ODS 5) y la reducción de las desigualdades (ODS 10). Estos objetivos son cruciales para mejorar las condiciones laborales en la industria textil a nivel mundial.

Este informe tiene como propósito proporcionar una comprensión profunda de los desafíos relacionados con los derechos laborales en la industria textil y destacar las medidas implementadas para asegurar el respeto de estos derechos fundamentales. A través de este análisis, se espera contribuir a la mejora de las condiciones laborales y a la promoción de prácticas más sostenibles y justas en el sector.

Derechos del los trabajadores y la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas reconocidas por la OIT

Los derechos de los trabajadores, consagrados como fundamentales para todas las personas, encuentran su reconocimiento en el artículo 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)*, promulgada mediante la Resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en París (Naciones Unidas, 1948). Es crucial que estos derechos sean siempre respetados y considerados. Tras el suceso del derrumbe del edificio **Rana Plaza en Bangladesh**, diversas asociaciones de consumidores y empresas multinacionales del sector de la moda han reaccionado ante la gravedad de la situación. Han implementado medidas efectivas y preventivas destinadas a garantizar condiciones laborales dignas y seguras en la industria textil.

Cuando nos adentramos en la temática del trabajo sostenible, es imperativo abordar la Agenda 2030 de la ONU, un marco de referencia crucial según lo establecido por la propia Organización de las Naciones Unidas. Este plan de acción fue suscrito en 2015 por los 193 Estados miembros durante la Cumbre de la ONU sobre Desarrollo Sostenible en Nueva York. La web de la ONU destaca que este documento se erige como la guía fundamental para la formulación e implementación de políticas públicas encaminadas hacia un futuro sostenible.

La Agenda 2030 establece 17 *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* que abarcan aspectos económicos, sociales y medioambientales, complementados por 169 metas específicas. Dos de estos objetivos inciden directamente en la industria textil de la moda. El primero es el *Objetivo 8*, el cual reconoce el aumento de la productividad laboral y la disminución de la tasa de desempleo a nivel mundial. Sin embargo, se reconoce la necesidad de seguir progresando para mejorar las oportunidades de empleo, especialmente para los jóvenes, reducir el empleo informal y la desigualdad en el mercado laboral, particularmente en lo que respecta a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Además, se busca promover entornos de trabajo seguros, protegidos y mejorar el acceso a los servicios financieros para garantizar un crecimiento económico sostenido e inclusivo. *Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/agenda-2030/>*

Dentro del mismo objetivo, se aborda el concepto de “trabajo decente”, según lo establece la Agenda 2030, que define este concepto como la garantía de oportunidades para todos de acceder a empleos productivos que proporcionen ingresos dignos, seguridad laboral y protección social para las familias, así como perspectivas mejoradas de desarrollo personal e integración social. Este aspecto reviste gran importancia, ya que a medida que profundicemos en el tema, podremos identificar las condiciones actuales dentro de la industria textil y de la moda, y comprenderemos la cantidad de trabajo que aún queda por hacer para cumplir con este objetivo en su totalidad.

Como se señala en el desarrollo del objetivo, la creación de empleos de calidad sigue siendo un desafío significativo para la mayoría de las economías. Es evidente que este objetivo debe ser prioritario para toda la industria textil si queremos avanzar hacia el progreso en términos de los derechos laborales y humanos.

El otro objetivo que guarda directa relación con el tema que estamos tratando es el *Objetivo 12*, que busca asegurar modalidades de consumo y producción sostenibles, siendo fundamental para sostener los medios de subsistencia de las generaciones presentes y futuras. Este objetivo es crucial para el futuro de la industria textil porque el progreso económico ha generado efectos negativos en el medio ambiente, lo que pone en riesgo el mismo sistema económico y social que amenaza nuestro desarrollo futuro y, en última instancia, nuestra supervivencia.

Para lograr una transición exitosa, es crucial promover el uso eficiente de recursos, considerar todo el ciclo económico y participar en acuerdos multilaterales sobre el medio ambiente. ¿Qué aspectos necesitan cambiar? Son numerosos los hábitos de consumo que, con pequeñas modificaciones, pueden generar un gran impacto en la sociedad.

Los gobiernos deben implementar políticas y regulaciones que aborden medidas como el establecimiento de objetivos para reducir la generación de residuos, el impulso de prácticas de economía circular y el respaldo a políticas de adquisición sostenible.

La adopción de una economía circular (recordemos que busca reducir los residuos y promover la reutilización de materiales a través de todo el ciclo de vida de los productos) implica la creación de productos duraderos, reparables y reciclables, así como la promoción de prácticas como la reutilización, el reacondicionamiento y el reciclaje para minimizar los desechos y la explotación de los recursos.

Además, es posible adoptar un estilo de vida más sostenible: consumir de manera más moderada, optar por productos con menor impacto ambiental y reducir nuestra huella de carbono en las actividades diarias. Si las empresas colaboran en la búsqueda de soluciones que fomenten modelos de consumo y producción sostenibles, se verán obligadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, especialmente en este sector.

Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil

Mientras que la adopción de la economía circular contribuye a la sostenibilidad ambiental, también es crucial garantizar condiciones laborales seguras y justas. En este sentido, el Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil desempeña un papel fundamental para proteger a los trabajadores. Según un informe de Human Rights Watch titulado “A una década de Rana Plaza, persisten deficiencias en la seguridad: muchas marcas de indumentaria no participan en el Acuerdo en Bangladesh y Pakistán”, publicado el 18 de abril de 2023, se examina la situación actual tras diez años del colapso del edificio Rana Plaza en Bangladesh, que dejó a más de 1.100 trabajadores muertos y más de 2.000 heridos. A pesar de esta tragedia, aún persisten deficiencias en materia de seguridad en las fábricas textiles de la región. Tras la tragedia de Rana Plaza, se firmó en mayo de 2013 el Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección, que busca mejorar las condiciones laborales en el sector. Este acuerdo es jurídicamente vinculante para las partes y establece un programa de inspección y subsanación para mitigar riesgos en las fábricas.

Profundicemos sobre este Acuerdo y la importancia de que más empresas asuman la responsabilidad de firmar dicho acuerdo. El Acuerdo que se encuentra en la página web: Inicio - Acuerdo Internacional (<https://www.internationalaccord.org>), y su Secretaría se encuentra en Ámsterdam, Países Bajos.

El Acuerdo Internacional para la Salud y la Seguridad en la Industria de la Confección y el Textil (Acuerdo Internacional) es un acuerdo jurídicamente vinculante entre las marcas de prendas de vestir y los sindicatos para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en la industria textil y de la confección. Este acuerdo sirve como marco para facilitar la implementación de los Programas de Seguridad Específicos por País (CSSP, por sus siglas en inglés), que son iniciativas adaptadas a las necesidades y riesgos locales, implementadas en cada país productor para asegurar condiciones de trabajo más seguras bajo el Acuerdo, actualmente en Bangladesh y Pakistán, y sienta las bases para posibles programas futuros en otros países productores de prendas de vestir. “Los signatarios del Acuerdo reconocen que no se pueden garantizar lugares de trabajo seguros a largo plazo sin la participación de las personas que trabajan en ellos” (*International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*, 2023).

¿Cuáles son los objetivos principales de este Acuerdo?

Promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo mediante la capacitación de los Comités de Seguridad y alentar a los trabajadores a identificar, abordar y monitorear los riesgos de seguridad en las fábricas. b) Prevención de accidentes de incendio, eléctricos, estructurales y de seguridad de calderas a través de un programa de inspecciones y remediación dirigido por ingenieros especializados e independientes. c) Proporcionar una vía confiable para que los trabajadores planteen inquietudes de seguridad a través de un mecanismo de quejas independiente. Obviamente, esto no se pudo realizar sin la participación de los trabajadores en el camino hacia una industria textil y de la confección más segura y a través de la participación de marcas, sindicatos, fábricas y trabajadores en la cadena de suministro textil y de la confección.

A través de la firma de este acuerdo, las marcas, las fábricas y los trabajadores desempeñan un papel en el impulso de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y deben cumplir con las siguientes obligaciones. Las marcas, deben apoyar e incentivar a los proveedores para que cumplan con los estándares de salud y seguridad. Las fábricas, deben implementar y mantener las normas de seguridad contra incendios, eléctricas, estructurales y de calderas y los trabajadores deben participar en programas con sus representantes para garantizar su propia seguridad.

A partir de febrero y hasta agosto del año 2024, se realizarán inspecciones iniciales contra incendios, eléctricas y estructurales en más de 1.000 fábricas. A la fecha, este acuerdo ha sido firmado por 224 marcas, pero aún falta mucho por firmar, sobre todo muchas marcas de **Estados Unidos**, que aún no se han unido a este acuerdo (*International Accord for*

Health and Safety in the Textile and Garment Industry, 2023). Este acuerdo actúa como un indicativo confiable para los consumidores de que una marca está comprometida con la protección de los trabajadores y el medio ambiente, es decir, con la sostenibilidad.

OIT - Convenios y Programas para Mejorar las Condiciones Laborales en la Industria Textil

La mejora de las condiciones laborales en la industria textil es esencial para garantizar la dignidad y el bienestar de los trabajadores son elementos fundamentales en la mejora de las condiciones laborales en la industria textil. Diversas iniciativas, como las promovidas por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, han demostrado ser eficaces en este ámbito. Un ejemplo de ello es el programa *Better Work* de la OIT, lanzado el 26 de septiembre de 2016, que ha tenido un impacto significativo en la industria de la confección en siete países en desarrollo. El objetivo principal de este programa es mejorar las condiciones laborales y aumentar la competitividad en las cadenas de suministro de la industria textil. Gracias a una investigación realizada por la *Universidad Tufts de Estados Unidos*, en países como *Bangladesh*, donde se implementó el programa *Better Work*, se ha logrado aumentar la tasa de cumplimiento de las normas laborales internacionales, lo que ha resultado en mejoras salariales y condiciones de trabajo más seguras. La economista **Drusilla Brown**, de la Universidad Tufts, destacó el impacto económico positivo del programa.

Este programa es una iniciativa conjunta de la OIT y la **Corporación Financiera Internacional (IFC)**, miembro del Grupo Banco Mundial. Se enfoca en monitorear y asegurar el cumplimiento de las leyes laborales nacionales y las normas internacionales en las fábricas, principalmente en el sector de la confección. Actualmente, el programa evalúa el cumplimiento en más de **1.700 fábricas de prendas de vestir** que emplean (OIT, 2016). a más de 2,4 millones de trabajadores en 12 países. Estas fábricas son evaluadas en varios aspectos, incluyendo:

Seguridad y salud ocupacional; Trabajo infantil; Trabajo forzoso; Discriminación; Compensación de los trabajadores.

El objetivo principal del programa **Better Work** es **evaluar la transparencia** y promover la mejora continua en las condiciones laborales de la industria textil. El **portal de transparencia** del programa publica las conclusiones clave de las evaluaciones, permitiendo a las fábricas abordar los hallazgos de incumplimiento y mejorar sus condiciones laborales. Esta transparencia también facilita a las marcas tomar decisiones comerciales fundamentadas, además de fomentar que las fábricas mantengan altos estándares laborales para atraer y retener negocios (*Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016*).

Esta presentación ofrece una visión clara y estructurada de los esfuerzos para mejorar las condiciones laborales en la industria textil, destacando el papel fundamental de los programas internacionales y la importancia de la transparencia y el cumplimiento de las normas laborales.

Avances en Seguridad Laboral: Recomendaciones Innovadoras de la OIT

Esto ha generado que, a principios de octubre, se ha adoptado un conjunto de Recomendaciones Prácticas sobre seguridad y salud en los sectores de textil, confección, cuero y calzado, por parte de expertos gubernamentales, patronales y sindicatos. Estas recomendaciones, fundamentadas en las normas generales de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), prometen beneficiar a más de 60 millones de trabajadores a nivel mundial.

El contenido de estas recomendaciones se basa en normativas internacionales del trabajo y otras directrices específicas del sector. Ofrecen una guía detallada y práctica sobre cómo identificar, mitigar y gestionar los principales peligros y riesgos presentes en estos campos laborales. Desde sustancias químicas hasta riesgos ergonómicos y físicos, herramientas, maquinaria y equipos en general, se abarcan diversas áreas de seguridad. Además, se incluye atención especial a la seguridad edilicia, abordando amenazas como incendios y otros peligros.

Es crucial destacar que la implementación de este nuevo código beneficiará especialmente a los países en desarrollo y emergentes. El impacto potencial en la seguridad y el bienestar de los trabajadores en estas regiones es significativo. En resumen, estas recomendaciones representan un avance importante en la protección laboral a nivel global, proporcionando un marco sólido para mejorar las condiciones de trabajo en sectores vitales de la economía mundial.

Con relación a esta reunión, uno de los participantes, **Jukka Takala**, presidente de la reunión de expertos que adoptó el código, comentó: “Habiendo pasado los últimos 50 años regulando, haciendo cumplir y, en particular, promoviendo la seguridad y la salud en el trabajo, puedo atestiguar personalmente que la adopción de este **Repertorio de recomendaciones prácticas** de la OIT constituye un hito en las industrias del textil, el vestido, el cuero y el calzado” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). Otro de los participantes, **Kamrul Anam**, vicepresidente de los trabajadores, subrayó la importancia de estas medidas para prevenir tragedias como la de **Rana Plaza**: “Queremos garantizar que Rana Plaza no vuelva a ocurrir” (OIT, 2023). Por su parte, **John Beckett**, vicepresidente de la patronal, afirmó: “La salud y la seguridad en el trabajo son una prioridad para los empresarios de todo el mundo. Confiamos en que este código de buenas prácticas proporcionará una base práctica para que los empresarios, los trabajadores y los gobiernos trabajen juntos para hacer avanzar la cultura de la prevención de la SST en la fabricación de textiles, prendas de vestir, cuero y calzado” (OIT, 2023).

Como dice el texto de la OIT: “Las estadísticas respaldan la necesidad urgente de estas medidas. Según estimaciones conjuntas de la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y la OIT, en 2016, las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo causaron la muerte de **1,9 millones de personas**. Además, la OIT estima que hubo más de **360 millones de accidentes laborales no mortales** ese mismo año, en comparación con los **340 millones** de 2010. Se calcula que más del **4% del PIB anual mundial** se pierde debido a lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo” (OIT & OMS, 2016).

El experto alemán **Bastian Fochmann** ha añadido que el papel de la **OIT** es crucial en el fortalecimiento de los sistemas de **seguridad y salud en el trabajo (SST)**: “Reconocemos

y apoyamos el papel fundamental que debe desempeñar la OIT en el fortalecimiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, tanto nacionales como sectoriales. Con este **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud**, y gracias a las excelentes contribuciones de los empleadores, los trabajadores y los gobiernos, ahora estamos equipados con las herramientas y enfoques de SST que las industrias del textil, el vestido, el cuero y el calzado necesitan para garantizar un futuro más seguro y brillante para todos” (OIT, 2023).

John Beckett, vicepresidente de la representación patronal, ha añadido: “La salud y la seguridad constituyen una prioridad para los empresarios de todo el mundo. Este código proporcionará una base para que empresarios, trabajadores y gobiernos trabajen juntos en favor de la prevención de accidentes” (OIT, 2023).

La actualidad de Derecho Laboral: notas relevantes.

El País. (2023, octubre 10). La otra cara de la industria textil: La explotación infantil en Bangladesh. El País, <https://elpais.com/planeta-futuro>, comenta en una nota “la otra cara de la industria textil” es interesante resaltar cómo historias personales, como la de Narseen, brindan una mirada profunda sobre las problemáticas de **trabajo infantil** dentro de la **industria textil**.

A los 10 años, trabajaba en una fábrica clandestina en Katmandú, Nepal, bajo condiciones extremas y jornadas de 12 a 15 horas diarias. Su historia resalta la explotación y las violaciones de derechos en el sector. Sheik ahora lucha por conseguir una legislación europea que garantice salarios dignos para los trabajadores textiles y ha fundado Local Women Handicrafts, una tienda que apoya a mujeres en situación de vulnerabilidad mediante la fabricación de productos sostenibles y comercio justo. Ella en su relato comenta que le sangraban los dedos de tanto trabajar y que casi no las dejaban descansar, que dormían sobre las pilas de telas y pocas veces podías ir al baño, sino las retaban. No es un secreto que la Fast Fashion es la industria que más afecta los derechos laborales, sino que también tiene un impacto medioambiental significativo. Es la segunda industria más contaminante del mundo, responsable de más del 20% del desperdicio total de agua. La producción de un solo par de vaqueros requiere más de 7,500 litros de agua, lo que evidencia la necesidad de prácticas más sostenibles.

Este informe resalta la urgente necesidad de mejorar las condiciones laborales y ambientales en la industria textil. Mediante la implementación de programas y directrices como Better Work y las nuevas recomendaciones de la OIT, se puede avanzar hacia una industria más justa y sostenible, beneficiando tanto a los trabajadores como al medio ambiente. Una nota relevante que complementa esta discusión es “*El Costo Humano de la Moda Rápida: Explotación Laboral en la Industria Textil, Empresas de Moda Rápida y Responsabilidad Social*” (El País, 2023). Laboral en la Industria Textil, empresas de Moda Rápida y Responsabilidad Social”.

El presente informe se centra en el análisis y la evaluación de las prácticas laborales en la industria textil, con un enfoque particular en la explotación laboral presente en las empresas de moda rápida. Se examinan las implicaciones de estas prácticas en los derechos humanos de los trabajadores y se proponen soluciones fundamentadas en la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa.

También analiza que la industria textil enfrenta un escrutinio creciente debido a las condiciones laborales precarias en las que se producen las prendas de vestir. Un análisis detallado revela la presencia generalizada de explotación laboral, caracterizada por largas jornadas laborales y salarios insuficientes. Esta situación afecta a miles de trabajadores en todo el mundo, evidenciando la necesidad urgente de reformas significativas en las prácticas laborales de las empresas de moda rápida. Este artículo resalta, la falta de transparencia y ética en la cadena de suministro de la industria textil ha contribuido a perpetuar la explotación laboral a lo largo de la cadena de producción. Es crucial que las empresas asuman la responsabilidad de conocer y divulgar las condiciones laborales en sus operaciones, desde las fábricas de confección hasta las plantas de fabricación de materias primas. La adopción de prácticas éticas y la garantía de transparencia en todas las etapas de producción son imperativos para erradicar la explotación laboral. Las iniciativas de responsabilidad social corporativa desempeñan un papel vital en la lucha contra la explotación laboral en la industria textil. Las empresas deben comprometerse a implementar programas que aborden proactivamente las condiciones laborales en sus cadenas de suministro. Estos programas pueden incluir auditorías laborales, capacitación para proveedores y trabajadores, y colaboraciones con organizaciones no gubernamentales y sindicatos para garantizar el cumplimiento de los estándares laborales. Sean más Sostenibles en la Industria de la Moda.

En respuesta a la explotación laboral, han surgido alternativas sostenibles que buscan abordar este problema. El movimiento hacia la moda sostenible promueve la producción y el consumo ético y ambientalmente responsable. Marcas éticas y sostenibles se comprometen a garantizar condiciones laborales justas en toda su cadena de suministro, ofreciendo transparencia en sus operaciones y utilizando materiales orgánicos y reciclados. El movimiento de la moda slow fomenta un enfoque reflexivo hacia la ropa, desalentando la compra impulsiva y promoviendo prendas de alta calidad y durabilidad.

Shein recibe críticas por las condiciones laborales de sus proveedores en vísperas de su salida a Bolsa (fashionnetwork.com)

Me parece interesante mencionar, una nota sobre, la actualidad de una de las empresas de Fast Fashion más importante. Shein recibe críticas por las condiciones laborales de sus proveedores en vísperas de su salida a Bolsa – (Halliday, 2024)

El artículo, menciona que Shein sigue estando en el punto de mira de la opinión pública en relación con el trato que reciben los trabajadores en sus fábricas proveedoras y, a medida que el minorista electrónico se prepara para su salida a Bolsa, el escrutinio de esas condiciones se ha hecho más intenso. Ahora, un nuevo informe afirma que continúan los horarios excesivamente largos.

El grupo suizo de defensa de los derechos Public Eye. (2023, febrero 15). Informe sobre las condiciones laborales en empresas proveedoras de la moda rápida: Jornadas laborales

de 75 horas semanales. <https://publiceye.ch>, ha realizado un seguimiento de un informe que publicó hace poco más de dos años en el que se afirmaba que algunos trabajadores seguían soportando jornadas semanales de 75 horas en empresas proveedoras del gigante de la moda rápida. Se trata de una cuestión recurrente en torno a las condiciones de trabajo de muchas empresas del sector de la moda que recurren a instalaciones de producción externas y que ha dado lugar a controles mucho más estrictos en toda la industria. Pero los abusos persisten. Public Eye afirmó haber entrevistado a 13 empleados de las seis fábricas chinas, que hablaron de que las largas horas extraordinarias eran habituales. El informe destaca que seis fábricas de Guangzhou tuvieron que realizar horas extraordinarias en exceso, y el grupo afirma que las entrevistas se realizaron el año pasado. La defensa del grupo Shein no revela quiénes son sus proveedores, pero Public Eye afirma que la situación de las fábricas se estableció “basándose en las respuestas de los entrevistados y en los productos Shein visibles durante la fabricación”.

Según este informe, en los seis centros de producción que visitó había principalmente pequeños talleres con entre 40 y 80 empleados, pero también dos fábricas más grandes con hasta 200 trabajadores. En ambos casos, los entrevistados declararon que trabajaban una jornada laboral media de 12 horas -sin contar las pausas para comer y cenar- al menos seis días a la semana, pero normalmente incluso siete”, afirmó el grupo. Añadió que “apenas se habían producido cambios” en los niveles salariales desde su anterior informe de finales de 2021.

En respuesta, Shein dijo a la BBC que estaba “trabajando duro” para abordar las cuestiones planteadas en el informe y que había hecho “progresos significativos en la mejora de las condiciones”. Añadió que estaba invirtiendo decenas de millones de dólares “en reforzar la gestión y el cumplimiento en toda nuestra cadena de suministro” y declaró a Public Eye que sus proveedores están obligados a garantizar que cumplen las normas locales sobre salarios y horarios de trabajo, y que se toman “medidas contundentes” si se descubre que los proveedores infringen sus propias políticas.

Por último, hablemos sobre la Unión Europea que *La Directiva de Diligencia Debida de Sostenibilidad Corporativa (CSDDD) de la Unión Europea, que entrará en vigor en enero de 2025*, que comenzará a ser operativa a partir de enero de 2025. Esta ley obliga a las empresas a garantizar que sus cadenas de suministro no involucren trabajo forzoso, ni condiciones laborales precarias. Enumeremos algunos puntos importantes de dicha directiva.

- **Objetivo:** El objetivo es asegurar el cumplimiento de las normas aplicables de derechos humanos y protección del medio ambiente para promover una economía global más justa y sostenible, así como una gobernanza corporativa responsable. Presentando el borrador, el Comisario de Justicia de la UE, Didier Reynders, comentó que “solo las empresas que no dañen el medio ambiente y respeten plenamente los derechos humanos deberían operar en la UE”.
- **Obligación:** obliga a las empresas a gestionar cuidadosamente los impactos sociales y ambientales a lo largo de toda su cadena de valor, incluidos proveedores directos e indirectos y sus propias operaciones e implementar planes climáticos se ha modificado para que se tomen medidas relevantes, pero no hay obligación de lograr resultados específicos.

- *Aplicación:* La directiva se aplica a todas las empresas de la UE con más de 1,000 empleados y una facturación de al menos 450 millones de euros. También afecta a empresas no europeas que operan en el mercado de la UE bajo ciertas condiciones.
- *Países Aplicables:* La directiva se aplica en todos los países miembros de la Unión Europea.

Conclusión

La situación que describimos es con certeza preocupante y, lamentablemente, sigue siendo una realidad en muchos lugares a pesar de los esfuerzos realizados para abordarla. Aunque existen normativas laborales y una voluntad declarada por parte de los Estados miembros de la OIT para combatir la explotación laboral, la persistencia de talleres clandestinos y la explotación de niños indican que aún queda mucho por hacer.

Es fundamental reconocer que la mayoría de las personas empleadas en estos talleres son mujeres, quienes enfrentan constantes maltratos y violaciones de sus derechos laborales más básicos. Esta situación subraya la urgencia de tomar medidas concretas y efectivas para proteger los derechos humanos de los trabajadores en la industria textil.

La transparencia, la ética empresarial y las iniciativas de responsabilidad social corporativa son pilares fundamentales para abordar este problema de manera integral. Las empresas deben asumir la responsabilidad de garantizar condiciones laborales justas y seguras en toda su cadena de suministro, incluso cuando subcontratan a talleres externos.

Además, la adopción de alternativas sostenibles en la industria textil no solo es una cuestión ética, sino también una necesidad urgente para asegurar un futuro más justo y equitativo en la moda. La explotación laboral no solo afecta a los trabajadores directamente involucrados, sino que también tiene repercusiones negativas en los aspectos sociales, económicos y ambientales a largo plazo.

Es imperativo que los gobiernos, las empresas y la sociedad en su conjunto se comprometan a erradicar la explotación laboral en la industria textil. Solo a través de un esfuerzo colectivo y una acción decidida podremos avanzar hacia un mundo donde los derechos de todos los trabajadores sean respetados y protegidos.

Como reflexión final, me gustaría mencionar un análisis publicado este año por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que destaca algunos de los desafíos persistentes en la lucha contra el trabajo forzoso, que, “a pesar de los avances, sigue siendo una problemática persistente, especialmente en industrias como la textil. Este informe destaca la urgencia de adoptar medidas más estrictas y de fomentar una cooperación internacional más efectiva para erradicar estas prácticas”. La OIT también hace énfasis en la importancia de aumentar la transparencia en las cadenas de suministro y mejorar las condiciones laborales a través de auditorías rigurosas, lo que podría ser clave para garantizar la protección de los derechos laborales a nivel global. *Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). El trabajo forzoso sigue siendo un problema global que requiere atención inmediata. Recuperado de <https://www.oit.org>*

Referencias bibliográficas

- Better Work. (2009). *Portal de Transparencia*.
- BBC News World. (2013, mayo 10). *Bangladesh: El peor derrumbe desde las Torres Gemelas*.
- Blanco Grigelmo, C. (2023, enero 2). *La otra cara de la industria textil: "Me sangraban los dedos, pero me obligaban a seguir trabajando"*. El País.
- Caferata, N. A. (Primera edición: diciembre de 2004). *Introducción al derecho ambiental*. [Editorial del Deporte - México].
- Clean Clothes Campaign. (2014). *Rana Plaza: One year after the collapse*. <https://www.cleanclothes.org/>
- Comillas. (diciembre 2021). *El futuro de la industria textil con la sostenibilidad y la incorporación de los tejidos inteligentes*. [Universidad Pontificia. - Madrid].
- Constitución Nacional de la República Argentina. (1994). *Reforma de la Constitución Nacional de 1994*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24063-12030/constitucion-nacional>
- Convenio de Basilea. (1989). *Regulación del movimiento transfronterizo de residuos peligrosos y su eliminación*.
- Convenio de Estocolmo. (2001). *Sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes (COPs)*.
- Convenio de Rotterdam. (1998). *Promoción de la responsabilidad compartida en el comercio internacional de productos químicos peligrosos*. El Convenio de Rotterdam fue aprobado por Ley 25.278 y entró en vigor en el año 2004.
- Emergen Research. (02 August 2024). *Top 10 empresas en el mercado de telas sostenibles*.
- EQS Group. (2024, marzo 25). *Ley de debida diligencia en la cadena de suministro*. EQS Group. Recuperado de <https://www.eqs.com/es/compliance-blog/ley-debida-diligencia-cadena-suministro/>
- Fundar. (2024). *Plan de acción para la sustentabilidad de la industria textil-indumentaria argentina*. Archivo Digital: descarga y online ISBN 978-631-6610-23-2
- Gardetti, M. Á. (2017). *Textiles y moda: ¿Qué es ser sustentable?* LID Editorial.
- Halliday, S. (2024, mayo 14). *Shein recibe críticas por las condiciones laborales de sus proveedores en vísperas de su salida a Bolsa*. FashionNetwork.com. Traducido por Rocío Alonso Lopez.
- Human Rights Watch. (2023, abril 18). *A una década de Rana Plaza, persisten deficiencias en la seguridad: muchas marcas de indumentaria no participan en el Acuerdo en Bangladesh y Pakistán*. <https://www.hrw.org/es/report/2023/04/18/a-una-decada-de-rana-plaza-persisten-deficiencias-en-la-seguridad>
- IndustriALL Global Union. (16 mayo, 2019). *Transición justa para los trabajadores del sector textil*.
- International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. (2021, septiembre 1). *Acuerdo internacional sobre salud y seguridad en la industria textil*.
- International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. (2013). *Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección*. <https://www.internationalaccord.org>

- International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. (2023). *Acuerdo Internacional sobre Salud y Seguridad en el Sector Textil* (noviembre de 2023). <https://www.internationalaccord.org>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). *Conociendo la industria textil y de la confección*.
- International Organization for Standardization. (2015). *ISO 9001:2015: Quality management systems – Requirements*. <https://www.iso.org/iso-9001-quality-management.html>
- ISO 14001:2015. (2015). *Environmental management systems – Requirements with guidance for use* (ISO 14001:2015). International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/standard/60857.html>
- Jiménez Justo, S. (2023). *Análisis de la industria textil y sus alternativas sostenibles* (Trabajo de disertación, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales Jurídicas y de la Comunicación).
- Lavergne, M. (2015). *Fixing fashion: Rethinking the way we make, market and buy our clothes*. New Society.
- Ley de Contrato de Trabajo (LCT). (1974). *Ley 20.744*. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-216004>
- Ludmer, G.; Schuffer, N.; Schteingart, D.; Isaak, P. e Ibarra, I. (2023). Historia comparada de la industria textil-indumentaria argentina con el mundo. Disponible en <https://www.fund.a>
- Norando, V., & Wertheimer Becich, L. M. (2018, junio 5). *La industria textil y las condiciones laborales de los/as trabajadores/as en Buenos Aires (1939-1946): Un análisis desde la economía, la historia social, y los estudios de género*. Ciclos en la Historia, la Economía y la Sociedad, Fundación de Investigaciones Históricas, Económicas y Sociales. ISSN: 1851-3735.
- Noticias ONU. (26 septiembre 2016). *Programa de la OIT mejora las condiciones laborales en la industria textil*.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Better Work: Mejorando las condiciones laborales y la competitividad en la industria textil*. <https://www.ilo.org/global/programmes-and-projects/better-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio 87)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Año). *Mejores condiciones de trabajo en la industria de la confección*.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966). *Resolución 2200A (XXI)*. <https://www.ohchr.org/sp/documents/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966). *Resolución 2200A (XXI)*. <https://www.ohchr.org/sp/documents/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

- Parada Suárez, G. A., & Montañez Gelvez, A. L. (2021). *Revisión bibliográfica de la cultura organizacional sostenible en el sector textil entre 2003 y 2019*. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12495/5600>
- Salvá, A. (2021, mayo 15). *Rana Plaza: Los trabajadores de la industria textil de Bangladés, de nuevo en peligro*. El País.
- Schteingart, D., Ludmer, G., & Schuffer, N. (2024). *Plan de acción para la sustentabilidad de la industria textil-indumentaria argentina*. Editorial: Fundar.
- Valls, M. F. (2016). *Derecho ambiental*. [Editorial ABELEDOPORROT].
- Unión Europea. (1 de junio de 2007). Reglamento REACH (Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de Sustancias Químicas).
-

Abstract: The textile industry is a crucial sector in the global economy due to its ability to generate employment and its significant impact on production and international trade. However, this sector faces significant challenges in relation to labor rights, including the precariousness of work and the existence of forced labor. These issues particularly affect the apparel sector, known for its complex and extensive supply chains ranging from fiber and fabric production to clothing manufacturing.

This report analyzes job insecurity and forces labor in the fashion sector, focusing on its impact on sustainability. Additionally, the strategies and plans implemented to mitigate these problems and improve working conditions in the industry are detailed.

The report will make a brief analysis of the general context of the textile industry from a legal point of view and then continue with textile companies and their commitment to the United Nations 2030 Sustainable Development Agenda, emphasizing objectives 8 and 12 that they are the ones that directly affect the fashion industry. Then we will see the work of the different organizations, to make improvements in working conditions and, finally, carry out a brief review of notes that have been published on this topic and the degree of progress since the unfortunate event of the collapse of the Rana Plaza building in Bangladesh in 2013.

Keywords: Textile industry – Fast Fashion – Working conditions and precariousness – Fast Fashion – Sustainability.

Resumo: A indústria têxtil é um setor crucial na economia global devido à sua capacidade de gerar emprego e ao seu impacto significativo na produção e no comércio internacional. No entanto, este setor enfrenta desafios significativos em relação aos direitos laborais, incluindo a precariedade do trabalho e a existência de trabalho forçado. Estas questões afetam particularmente o setor do vestuário, conhecido pelas suas cadeias de abastecimento complexas e extensas, que vão desde a produção de fibras e tecidos até ao fabrico de vestuário.

Este relatório analisa a insegurança laboral e o trabalho forçado no setor da moda, centrando-se no seu impacto na sustentabilidade. Além disso, são detalhadas as estratégias e planos implementados para mitigar esses problemas e melhorar as condições de trabalho na indústria.

O relatório fará uma breve análise do contexto geral da indústria têxtil do ponto de vista jurídico e depois continuará com as empresas têxteis e o seu compromisso com a Agenda de Desenvolvimento Sustentável 2030 das Nações Unidas, enfatizando os objectivos 8 e 12 que são eles que afetam diretamente a indústria da moda. A seguir veremos o trabalho das diferentes organizações, para melhorar as condições de trabalho e, por fim, faremos uma breve revisão das notas que foram publicadas sobre este tema e o grau de progresso desde o infeliz acontecimento do colapso do Rana Edifício Plaza em Bangladesh em 2013.

Palavras-chave: Indústria têxtil – Fast Fashion – Condições de trabalho e precariedade – Fast Fashion – Sustentabilidade.

[Las traducciones de los abstracts fueron supervisadas por el autor de cada artículo]
