



PONGAMOS LA JUSTICIA DE MODA

Un llamamiento al cumplimiento obligatorio y extensivo de la Debida Diligencia en Derechos Humanos en la industria textil

Enero de 2021

**FASHION
CHECKER** 

**Clean
Clothes
Campaign** 

Enero de 2021

La Clean Clothes Campaign (CCC) es una red mundial de organizaciones de defensa de los Derechos Humanos y laborales. Trabaja en pro de la mejora de las condiciones laborales en la industria de la ropa.

Esta publicación ha sido cofinanciada por la Comisión Europea (DG DEVCO), como parte del proyecto a 3 años llamado “Cerrar la brecha: conseguir unos salarios dignos a través de una mayor transparencia”.

La traducción y maquetación de este informe ha sido financiada por el Parlamento de Navarra en el marco de un proyecto de SETEM Navarra-Nafarroa

Para más información, se puede consultar, en inglés,

<https://cleanclothes.org/campaigns/filling-the-gap>

Contacto: info@cleanclothes.org

Autoras: Neva Nahtigal and Muriel Treibich

Agradecimientos: Numerosos afiliados de la CCC se han prestado a ser consultados para esta publicación. Queríamos transmitir un agradecimiento especial a las siguientes personas: Sanna Abdessalem, Nayla Ajaltouni, Sofia Barradas, Marlese von Broembsen, Sara Ceustermans, Zoé Dubois, David Hachfeld, Bram Joanknecht, Dominique Muller, Bettina Musiolek, Johannes Norpoth, Romy Rehfeld, Priscilla Robledo, Paul Roeland, Willemijn Rooijmans y Tibbe Smith Larsen. Además de sus aportaciones directas, este documento contiene fragmentos del documento de posicionamiento sobre la Debida Diligencia en Derechos Humanos publicado por la CCC en 2016.

Revisión del texto en inglés: Betsy Blondin

Diseño y maquetación en inglés: Heather Knight

Traducción al castellano: Matias Mulet Truyols

Maquetación: Concepte Grafic

Foto de la portada: El futuro en nuestras manos



Esta publicación ha sido posible gracias a la financiación de la Unión Europea. El contenido es responsabilidad exclusiva de la Clean Clothes Campaign y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.



PARLAMENTO DE NAVARRA
NAFARROAKO PARLAMENTUA

La traducción y maquetación ha sido financiada por el Parlamento de Navarra en el marco del proyecto de SETEM Navarra-Nafarroa.

ÍNDICE

- 02 Introducción
- 03 Antecedentes. Resumen ejecutivo

PARTE 1. EL CAMINO ADELANTE

La Debida Diligencia en Derechos Humanos obligatoria y extensiva

- 08 **1.1 Recomendaciones generales para los responsables políticos**
- 13 **1.2 Qué esperamos de la legislación de la UE**
 - 13 1.2.1 Elementos principales
 - 13 1.2.2 Consideraciones adicionales
- 17 **1.3 Qué esperamos de las marcas y minoristas de moda**
 - 17 1.3.1 Expectativas generales
 - 20 1.3.2 Acuerdos vinculantes suscritos por las marcas

PARTE 2. ANTECEDENTES

El contexto normativo y la realidad de las personas que trabajan en la confección

- 23 **2.1 Contexto normativo: los estados y las empresas tienen una responsabilidad claramente definida**
 - 23 2.1.1 Las Naciones Unidas
 - 24 2.1.2 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
 - 24 2.1.3 Iniciativas multipartitas
 - 25 2.1.4 Requisitos vinculantes
- 27 **2.2 Dónde estamos en la práctica: la carrera por los beneficios prevalece sobre las normas voluntarias**
 - 27 2.2.1 Las prácticas empresariales en la raíz de los problemas
 - 30 2.2.2 Vulneraciones generalizadas de Derechos Humanos
 - 34 2.2.3 Grave falta de transparencia en la cadena de suministro
 - 36 2.2.4 Una reparación efectiva es difícil de alcanzar
- 39 **2.3 Conclusión: las iniciativas y los compromisos voluntarios no han dado resultado**

- 41 Notas al pie
- 42 Referencias

FOCOS

- | | | |
|--|---|---|
| 19 Ejemplos de medidas compensatorias | 29 La auditoría social como taparrabos de la moda | 33 Aumento de la represión sindical bajo el velo de la pandemia |
| 24 El Acuerdo neerlandés sobre el sector textil y de la confección | 30 Vulneraciones de Derechos Humanos en la Región Uigur | 35 Pacto de Transparencia y Open Apparel Registry |
| 25 Ley francesa sobre el deber de vigilancia | 31 Violencia de género y acoso generalizados | 37 Los largos e intrincados vericuetos de los sistemas judiciales |
| 28 De las pequeñas empresas a los grandes contratos de compra pública: una obligación para todos | 32 Contrastar los datos salariales de la moda | 40 Un proyecto fallido: la debida diligencia voluntaria en Alemania |

INTRODUCCIÓN

La moda es una de las industrias más intensivas en mano de obra. La producción se nutre de una fuerza laboral oficial muy barata y sobrecargada y por personas que trabajan en la economía informal, eventuales o personas que trabajan a domicilio, que quedan al margen de las estadísticas y la protección laboral.

Los derechos laborales se incumplen aún más en las llamadas Zonas Francas de Exportación, que han proliferado en las últimas décadas y han contribuido a la carrera a la baja en materia de estándares laborales¹.

¿Qué dimensión tiene la industria de la moda?

La industria mundial de la moda representa 2,5 billones de dólares (más de 2,1 billones de euros)² con una tasa anual de crecimiento del 3-5% en 2017. Si bien el crecimiento se había ralentizado incluso antes de la pandemia de la COVID-19, se prevé que los ingresos mundiales procedentes solo del comercio electrónico de la industria de la moda aumenten a 712,9 mil millones de dólares estadounidenses (602,8 mil millones de euros) en 2022, en comparación con los 481,2 mil millones de dólares estadounidenses (406,9 mil millones de euros) en 2018.⁴ (Nos referimos a estos actores del mercado como e-tailers y deben considerarse incluidos en cualquier referencia a marcas y minoristas en este documento).

¿De dónde vienen la ropa y los beneficios que genera?

El sector de la moda, al que pertenecen la confección, la producción textil y el calzado, está completamente descentralizado y se basa en la subcontratación. Cuenta con fábricas en todo el mundo, pero el 60% de la producción global se concentra en Asia. China, Bangladesh y Vietnam son los tres principales exportadores de ropa. En 2019, el 33% de la producción de ropa y calzado que llegó a la Unión Europea procedía de China. Los otros principales exportadores a la Unión Europea fueron: Bangladesh (16%), Turquía (9%), Vietnam (8%), India (6%), Camboya (5%), Indonesia, Pakistán y Marruecos (3% cada uno) y Myanmar (2%)⁵

Cuando deciden llevar su producción textil a países de renta baja con sistemas de protección social muy deficientes o inexistentes, las marcas de moda, los minoristas y los e-tailers (minoristas en internet) obtienen beneficios de un sistema basado en la pobreza salarial y en la explotación de las personas más vulnerables. La pandemia de la COVID-19 no ha hecho más que agravar la situación de estas trabajadoras y trabajadores.

¿Por qué publicamos este documento?

A punto de cumplirse diez años de la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (UNGP por sus siglas en inglés), y poco después de que la Unión Europea haya puesto en marcha un proceso legislativo sobre la Debida Diligencia obligatoria en Derechos Humanos (DDDH), las marcas, los minoristas y los e-tailers continúan ignorando, en su mayor parte, los principios de conducta empresarial responsable y el impacto que ha tenido la pandemia de la Covid-19 en las trabajadoras de la confección.

Todos estos factores nos han llevado a hacer esta publicación. Queremos ratificar nuestra posición sobre la DDDH, que ya expusimos en 2016,⁶ y presentar propuestas concretas para fijar normas vinculantes y garantizar la conducta empresarial responsable de las empresas. Nuestras principales recomendaciones -precedidas por una breve descripción de las realidades actuales- se presentan en la parte 1 del documento. La parte 2 aporta más información sobre la situación actual.

Ponemos el foco en los Derechos Humanos y laborales porque son el centro de la misión de nuestra organización, pero también colaboramos con organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la reducción de los impactos medioambientales de la industria de la moda, y apoyamos sus propuestas sobre la debida diligencia ambiental obligatoria.

¿Qué es lo que queremos?

Que los estados y los responsables políticos, mediante el desarrollo de una legislación clara y efectiva, exijan a las empresas el cumplimiento de los DDDH, incentivando las buenas prácticas y sancionando a los infractores, además de garantizar la transparencia obligatoria y otra serie de medidas complementarias expuestas en este artículo.⁷ Para que sea eficaz, la DDDH debe abarcar toda la cadena de producción, incluyendo los modelos de trabajo semiformales y los informales, así como la subcontratación extraoficial y el trabajo a domicilio.

Por último, dado que tanto los mercados como los modelos de producción están cada vez más globalizados, queremos señalar que la debida diligencia obligatoria en Derechos Humanos no debe ser exclusiva de la Unión Europea: creemos necesario que se establezca también un tratado vinculante de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que sienta las bases normativas para el trabajo decente a lo largo de toda la cadena de suministro mundial, y que responsabilice a las empresas de respetar los Derechos Humanos y laborales en todo el mundo.

ANTECEDENTES, RESUMEN EJECUTIVO:

- La COVID-19 no solo ha puesto de manifiesto sino que ha agravado los problemas sistémicos que arrastran las cadenas de producción de ropa internacionales. Las marcas de moda, los minoristas y los e-tailers, han cancelado y retrasado el pago de pedidos por valor de miles de millones de euros y han utilizado estrategias hostiles de presión sobre el precio que dificultan la viabilidad empresarial de sus proveedores. En consecuencia, millones de trabajadoras y trabajadores han dejado de cobrar sus salarios y la represión sindical es cada vez más frecuente.
- Las marcas, los minoristas y los e-tailers, contribuyen directa o indirectamente a la vulneración de los Derechos Humanos a gran escala. Cuando optan por desarrollar sus actividades comerciales en lugares en los que no hay protección de los Derechos Humanos, facilitan y agravan los abusos, fomentan la vulneración con sus prácticas comerciales y restringen el acceso a recursos extrajudiciales efectivos.
- Las diferentes propuestas de soft-law para la adopción de los principios de la DDDH, han tenido un efecto limitado porque no son vinculantes, es imprescindible que lo sean para que las empresas rindan cuentas por fin sobre su historial de Derechos Humanos.

Contexto político (2.1)

- A lo largo de la última década, algunos estados, organizaciones internacionales, ONG y otras entidades interesadas, han puesto en marcha una serie de iniciativas empresariales responsables.
- En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (UNGP por sus siglas en inglés). De acuerdo con los UNGP, los estados tienen el deber de proteger los Derechos Humanos, incluso haciendo que las empresas de su territorio y/o jurisdicción rindan cuentas de sus acciones a lo largo de sus cadenas de suministro mundiales. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos de las personas que trabajan en sus cadenas de suministro y deben implantar procesos significativos de Debida Diligencia en Derechos Humanos. Debe garantizarse el acceso de las víctimas a mecanismos de reparación.
- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha publicado la Guía de Debida Diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado. La Guía incluye recomendaciones sobre cómo abordar el trabajo forzoso, la salud y la seguridad en el trabajo, la contratación responsable de personas trabajadoras a domicilio, los salarios, los sindicatos y la negociación colectiva.
- Entre otras medidas nacionales, comunitarias e internacionales, la Comisión Europea ha anunciado que presentará una propuesta legislativa sobre “gobierno corporativo sostenible” incluyendo la debida diligencia en la cadena de suministro en 2021

Las prácticas empresariales como origen de los problemas (2.2.1)

- Muchas marcas, distribuidores y e-tailers, utilizan su posición privilegiada en el mercado para imponer tratos comerciales injustos a sus proveedores y no actúan con la debida diligencia en lo que respecta a sus prácticas de compra. Como consecuencia, los proveedores recortan en salarios, seguridad y otros costes relacionados con el cumplimiento de la normativa transmitiendo la presión de los precios a los niveles inferiores de la cadena de suministro.
- Las prácticas comerciales que buscan maximizar los beneficios tienen las siguientes características estructurales: relaciones inestables entre compradores y proveedores, exprimir a la baja los precios por unidad pagados a proveedores y gran presión en los plazos de entrega.
- La Guía de Debida Diligencia de la OCDE sobre Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado, reconoce el impacto perjudicial de estas prácticas comerciales sobre los derechos laborales y recomienda una serie de medidas para solucionarlo.
- La mayoría de las marcas de moda, minoristas y e-tailers confían en las auditorías sociales para vigilar el respeto de los estándares laborales, lo que contribuye a trasladar la responsabilidad de la reparación de daños a los proveedores mientras ellas continúan ignorando los abusos que suponen sus prácticas comerciales, y, al mismo tiempo, protegen la imagen y la reputación de sus marcas.
- En ocasiones, confiar en el deficiente sistema de auditorías sociales para vigilar el cumplimiento de los Derechos Humanos puede tener consecuencias trágicas. Hemos documentado varios casos en los que auditorías sociales privadas certificaron lugares de trabajo como seguros, poco antes de que se produjeran muertes de trabajadoras y trabajadores completamente evitables en esas fábricas.

Vulneración generalizada de los Derechos Humanos (2.2.2)

- La vulneración de Derechos Humanos está a la orden del día en las cadenas de suministro deslocalizadas del sector textil, hasta el punto de que el modelo empresarial dominante se basa en la explotación y el abuso sistemático. Teniendo en cuenta que el 80% de las personas trabajadoras son mujeres, este sistema perpetúa y se beneficia de la discriminación de género.
- En respuesta a las prácticas de compra y las exigencias de las marcas, los proveedores trasladan los costes y riesgos de producción a sus trabajadoras y trabajadores. Esto incluye la exigencia de realizar horas extra sin cobrar y la subcontratación de mano de obra a domicilio por la mitad o incluso un tercio del salario mínimo legal establecido.
- Además de los salarios tan míseros que reciben por su trabajo, con frecuencia lo realizan en fábricas que no cuentan con unas medidas de seguridad mínimas. Es frecuente que a las mujeres no se les concedan permisos de maternidad, no se les permita afiliarse a los sindicatos, los supervisores masculinos suelen acosarlas y que se enfrenten cada día a la violencia de género.
- Los propietarios de las fábricas dicen que no tienen más remedio que mantener los salarios bajos debido a los bajos precios pagados por las empresas clientes. Los gobiernos mantienen los salarios mínimos bajos ante la presión de las marcas, los minoristas y los e-tailers en una apuesta por crear o por retener puestos de trabajo en sus países.
- Los derechos a la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son fundamentales para mejorar estructuralmente las condiciones laborales y para cambiar la desigualdad de poder basada en el género, pero son vulnerados persistentemente. Las normas sociales que limitan la participación de las mujeres en la sociedad, silencian su voz e impiden elevar sus reivindicaciones laborales, sometiendo esos derechos a una presión adicional.
- Casi una década después de la adopción de los UNGP, está claro que la confianza en un marco voluntario, iniciativas multipartitas y otras iniciativas para promover el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas, ha resultado insuficiente e ineficaz para las trabajadoras y la sociedad en general.



La grave falta de transparencia en la cadena de suministro (2.2.3)

- La industria de la moda se caracteriza por una falta de transparencia que hace difícil, por no decir imposible, identificar qué fábricas producen para qué marcas, y si un proveedor concreto respeta los derechos laborales y ofrece condiciones de trabajo seguras.
- La falta de información clara sobre la cadena de suministro impide: que se lleve a cabo un escrutinio público sobre el comportamiento de las empresas; que las propias empresas comprendan el impacto de sus operaciones comerciales y reevalúen sus prácticas tras una adecuada valoración del riesgo; y, lo que es más importante, que las trabajadoras y los trabajadores sepan para quién fabrican, lo que debilita sus opciones de denunciar y reclamar.
- Para favorecer una mayor transparencia en la industria de la ropa, se han desarrollado algunas acciones voluntarias respaldadas por las empresas y la sociedad civil, como el Compromiso de Transparencia lanzado en 2016 por la Clean Clothes Campaign (CCC), la red internacional de la Campaña Ropa Limpia, y otras ocho organizaciones de la sociedad civil, así como el Fashion Checker financiado por la UE y lanzado por la CCC en 2020.
- La Directiva Europea sobre la divulgación de información no financiera y sobre la diversidad, supuso un primer paso hacia una mayor transparencia empresarial. No obstante, el impacto de esta legislación es limitado. Fundamentalmente, se centra en la obligación de informar sobre la Debida Diligencia en Derechos Humanos y no en la obligación de llevarla a la práctica.

Una reparación efectiva difícil de alcanzar (2.2.4)

- El acceso a mecanismos de reparación es un componente fundamental de los UNGP. La reparación de los daños debe poder proporcionarse a través de mecanismos judiciales, pero también extrajudiciales y gubernamentales, así como mecanismos de reclamación no gubernamentales.
- Las Directrices de la OCDE hacen hincapié en la necesidad de que las empresas faciliten la reparación a través de mecanismos de reclamación legítimos, accesibles, predecibles, equitativos y transparentes. Las principales formas de reparación, desde el punto de vista de las trabajadoras y los trabajadores de la confección son: la compensación económica, mejoras en materia de seguridad, la reincorporación de líderes sindicales, la cobertura de seguridad social, el pago de salarios pendientes e indemnizaciones, el cese de las horas extraordinarias forzadas o no pagadas, la concesión de permisos de maternidad o enfermedad y el despido de los supervisores que acosen a las trabajadoras y los trabajadores.
- Las trabajadoras y los trabajadores que se atreven a reclamar por la vulneración de los Derechos Humanos, se enfrentan a muchos obstáculos. Entre otros, la insuficiencia de recursos financieros, la falta de información y las barreras lingüísticas, los impedimentos jurídicos, así como el requisito de recopilar y documentar pruebas, lo que frecuentemente conlleva ponerles en riesgo.
- La reparación de daños se entiende cada vez más como un procedimiento formal, y no en términos de resultados para los titulares de derechos: las personas trabajadoras. Suelen dar lugar a compensaciones inadecuadas, que no se ajustan a las demandas exigidas o directamente que no se produzca la reparación de los daños sufridos.





PARTE 1 EL CAMINO ADELANTE

La Debida Diligencia
en Derechos Humanos
obligatoria y extensiva

FORTALECER EL TEJIDO

La responsabilidad de las multinacionales de la moda de aplicar la Debida Diligencia en Derechos Humanos (DDDH) es uno de los pilares fundamentales de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos. La Clean Clothes Campaign (CCC) considera que una DDDH efectiva es un componente clave del conjunto de medidas voluntarias que todas las empresas deberían aplicar.

Sin embargo, las vulneraciones generalizadas de los Derechos Humanos (véase la Parte 2) dejan meridianamente claro que las medidas voluntarias no son suficientes.

Después de trabajar durante más de tres décadas para mejorar las condiciones laborales de la industria mundial de la confección, tenemos un sinnúmero de ideas para promover importantes cambios positivos. Las que son particularmente relevantes para el sector de alto riesgo que nos ocupa, a la luz del contexto de las normativas actuales, se presentan en esta parte del documento.

El primer apartado (1.1) se dirige a los responsables políticos de todos los ámbitos, dado que todos los estados tienen la responsabilidad de respetar, proteger y cumplir los Derechos Humanos. El segundo apartado (1.2) se centra en la UE, puesto que está dando pasos para convertir en obligatoria la debida diligencia en materia de Derechos Humanos. Estas expectativas no deberían entenderse de forma aislada, sino como complementarias a la primera parte.

El apartado final de la Parte 1 (1.3) cuestiona la resistencia evidente de las empresas a cambiar voluntariamente sus prácticas perjudiciales. Se hace un llamamiento a las marcas, los minoristas y e-tailers para que asuman plenamente su responsabilidad sin más dilación, y se proponen algunas vías concretas para lograr un verdadero cambio positivo. Una vez más, no se trata de una recopilación de reivindicaciones separadas, sino de aspectos destacados con propuestas concretas que hace años que se presentan a marcas de moda, minoristas y e-tailers, y sobre los que se puede leer más en nuestra página web: cleanclothes.org.

1.1

Recomendaciones generales para los responsables políticos

Todos los estados deberían cumplir todos los aspectos del primer pilar de los UNGP, que define el deber de los gobiernos de proteger los Derechos Humanos.

- Los principios UNGP del primer pilar incluyen, entre otros:
 - Políticas, legislaciones, regulaciones y normativas efectivas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos de Derechos Humanos cometidos en su territorio o jurisdicción por parte de terceros, incluidas las empresas (véase el principio 1)
 - Hacer cumplir las leyes que obligan a las empresas a respetar los Derechos Humanos, evaluar periódicamente la adecuación de estas leyes y corregir sus carencias (véase el principio 3a)
 - Garantizar que otras leyes y normativas que regulan la creación y el funcionamiento de las empresas comerciales, tales como el derecho de sociedades, no restrinjan, sino que favorezcan el respeto de los Derechos Humanos (véase el principio 3b)
 - Promover el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas con las que tienen transacciones comerciales (véase el principio 6), por ejemplo mediante las condiciones de los contratos de compra.

Los responsables políticos de todos los ámbitos jurisdiccionales deberían optar por hacer obligatoria la Debida Diligencia en Derechos Humanos mediante instrumentos legales adecuados.

- Promover la DDDH obligatoria a escala nacional mediante el desarrollo de herramientas legislativas y reglamentarias.
- Acelerar la introducción de una DDDH obligatoria que favorezca el desarrollo de una legislación integral en todo el ámbito de la UE.
- Participar activamente en los procesos de las Naciones Unidas para propiciar la elaboración de un ambicioso tratado en materia de Derechos Humanos que sea de obligado cumplimiento para las empresas, y después ratificarlo sin demora.

Al implantar la DDDH obligatoria, las cadenas de suministro mundiales deben entenderse como sistemas globales con múltiples centros de producción.

- Reconocer que el lugar de producción de un determinado producto es un parámetro relevante, y no solo el vínculo contractual formal. Los regímenes de trabajo semiformales e informales, así como la subcontratación no oficial y el trabajo a domicilio, deben tenerse en cuenta en todas las medidas reguladoras.

Conseguir que las empresas respeten los Derechos Humanos requiere que los estados establezcan un marco de apoyo coherente y mecanismos de aplicación.

- Proteger a los denunciantes, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil (OSC) para que puedan compartir información sin temor a represalias, y adoptar otras medidas recomendadas por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos con el fin de combatir las represalias.⁹
- Transponer íntegramente el Convenio sobre la inspección del trabajo de la OIT (C081) a la legislación nacional y garantizar su aplicación, reforzando también la exigencia de que las inspecciones de trabajo sean independientes, por ejemplo mediante una remuneración adecuada de los inspectores.
- Ratificar el Convenio nº 190 de la OIT sobre violencia y acoso para eliminar la violencia de género en el entorno laboral, así como todos los demás convenios y protocolos fundamentales, de gobernanza y técnicos de la OIT y velar por que todos los derechos y procesos establecidos se respeten y se hagan cumplir.
- Aplicar medidas de apoyo para ayudar a los países productores de ropa y sus grupos de interés a mejorar su marco legal y de aplicación de las leyes, por ejemplo, mediante medidas de comercio, diálogo político y ayuda al desarrollo.
- Reforzar la cooperación transfronteriza/regional para identificar y paliar los problemas comunes de la cadena de suministro que surgen en los países productores de ropa, incluidos los vínculos entre los países emisores y receptores de migrantes.
- Garantizar el cumplimiento⁹ de la debida diligencia obligatoria mediante una combinación efectiva de medidas tales como: sanciones y condenas penales adecuadas, concesión de competencias y recursos de aplicación a organismos nacionales designados, fomento de la colaboración entre las autoridades de vigilancia y habilitación de terceros que puedan desencadenar la aplicación de procedimientos.
- Utilizar las normativas para crear incentivos a la aplicación por parte de las empresas de la Debida Diligencia en Derechos Humanos que recompensen el cumplimiento (y penalicen el incumplimiento), por ejemplo, mediante contratos comerciales o programas de proveedores preferentes y a través de la contratación pública de bienes y servicios. En el momento de redactar este documento, la distribución de los fondos de recuperación del coronavirus de la UE brinda una clara oportunidad para exigir responsabilidades a las empresas en materia de Derechos Humanos.
- Adoptar medidas reglamentarias para garantizar que la obligación del “deber de cuidado” de quien administra las empresas se interprete de tal modo que cumplir con su responsabilidad de respetar los Derechos Humanos sea sinónimo de ejercer sus deberes fiduciarios para con el accionariado.¹⁰

Todos los procesos de Debida Diligencia en Derechos Humanos, legislativos y empresariales deben centrarse en las personas trabajadoras y otros titulares de derechos e incorporar la perspectiva de género y la interseccionalidad.¹¹

- Implicar activamente a las mujeres trabajadoras y sindicalistas, organizaciones de trabajadoras a domicilio, expertas en género, organizaciones de derechos de las mujeres y movimientos feministas en las consultas durante la elaboración de cualquier legislación.
- Exigir a las empresas que impliquen al personal, los sindicatos, las comunidades afectadas y otros titulares de derechos en la elaboración y aplicación de planes de debida diligencia a nivel de empresa.
- Exigir a las empresas que realicen una debida diligencia sensible al género en todas sus operaciones y cadenas de suministro, y que tengan plenamente en cuenta la discriminación interseccional,¹² por ejemplo, en función del género más la etnia, la religión, la edad y la condición migratoria.
- Exigir una consulta significativa con los titulares de derechos y un compromiso activo con las mujeres trabajadoras, los y las sindicalistas, los grupos de migrantes, las trabajadoras a domicilio y las organizaciones de derechos de las mujeres a la hora de diseñar, supervisar y evaluar los mecanismos de reclamación.
- Velar para que las mujeres se beneficien de forma equitativa de toda compensación, teniendo en cuenta las barreras específicas a las que se enfrentan cuando intentan recurrir a la justicia y obtener indemnizaciones, como los límites a su libertad de circulación y la pobreza persistente a causa del trabajo de cuidados no remunerado, así como la alta presencia de discriminación interseccional.

La transparencia y el acceso a la información son imprescindibles para que los procesos y las políticas de Debida Diligencia en Derechos Humanos sean creíbles y efectivos.

- Velar para que la transparencia se incluya en todos los pasos del proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos llevado a cabo por las empresas. Es necesario que las empresas revelen información sobre sus políticas de debida diligencia, evaluaciones de riesgos, identificación de sus proveedores, medidas adoptadas, seguimiento de los resultados y uso y efectos de los mecanismos de indemnización y reclamación, etc. Esta información se actualizará periódicamente.
- Velar para que la transparencia de la cadena de suministro y la divulgación corporativa no se limite a los proveedores más cercanos o a los agentes de nivel 1, sino que se de en toda la cadena de suministro. Como parte de la cadena de suministro, las personas que trabajan a domicilio deberían incluirse, siempre y cuando no se ponga en peligro su seguridad. En tal caso, no debería aplicarse el requisito de publicar su información, aunque la obligación de llevar a cabo una debida diligencia y conservar los justificantes correspondientes sigue siendo válida.
- Imponer requisitos legales obligatorios en cuanto a la divulgación en la cadena de suministro (centros de producción e instalaciones de procesamiento),¹³ mediante un formato legible por máquina, a las empresas de sectores de alto riesgo donde haya infracciones, tales como la industria de la confección.
- Exigir que se publique periódicamente información y datos relevantes para los derechos del personal, como la presencia de sindicatos o comités de empresa, la situación laboral, los salarios pagados, el desglose por género de los puestos de trabajo ocupados o el porcentaje de personas migrantes en la plantilla. El acceso a esta información debe ser gratuito, ilimitado y conforme a los estándares de Open Data.
- Incrementar la transparencia y la trazabilidad de origen en los productos para empoderar a la ciudadanía, por ejemplo ampliando la información del etiquetado con datos sobre el proceso de fabricación y los aspectos sociales.
- Crear un registro central a escala internacional, comunitaria o nacional, en función del contexto, en el que las empresas expliquen sus estrategias y actuaciones de debida diligencia, y proporcionen información sobre la cadena de suministro. Este registro facilitará el acceso y la comparación de la información por parte de actores externos.

La reparación debe considerarse una parte integral de una DDDH efectiva, centrada en el derecho de las personas trabajadoras y otros titulares de derechos a la reparación de las infracciones.

- Incluir cláusulas firmes sobre el acceso a los recursos jurídicos efectivos para las personas trabajadoras y otras que hayan visto sus derechos vulnerados, como parte integral de cualquier legislación sobre DDDH.
- Exigir que los subproveedores por debajo del nivel 1 y las personas que trabajan en casa dispongan de contratos escritos que indiquen claramente el nombre de la marca del comprador o cliente y que expliquen cuáles son los mecanismos de reclamación de que dispone ante el cliente o comprador.
- Garantizar la imputación civil y penal de las empresas que infrinjan los Derechos Humanos, permitan o provoquen vulneraciones en sus cadenas de suministro.
- Además de las personas trabajadoras en sí, los sindicatos y las organizaciones que las representan deben disfrutar del locus standi (derecho a comparecer ante un tribunal), y las organizaciones de la sociedad civil que luchan por el trabajo digno, con domicilio en cualquier jurisdicción, deberían poder sumarse a las demandas judiciales en calidad de amicus curia (amigo del tribunal) a fin de aportar pruebas.
- Garantizar que las instituciones estatales tengan un papel activo en la investigación de presuntas infracciones.
- Asegurarse de que las empresas asuman la carga de la prueba para demostrar que no son responsables de las vulneraciones de Derechos Humanos.
- Velar para que los plazos de prescripción para interponer demandas legales sean adecuados y tengan en cuenta las particularidades de la litigación transnacional y en materia de Derechos Humanos.
- La simple existencia de políticas y procedimientos de debida diligencia no puede considerarse suficiente para eximir de responsabilidad a las empresas. Estas deberían considerarse responsables si (a) no llevan a cabo una debida diligencia que incluya una consulta sustancial con los grupos de personas trabajadoras afectadas, y (b) cuando se identifique un daño, o existan sospechas razonables de que se ha producido, que haya sido provocado por no haber adoptado las medidas necesarias para prevenir, paliar o corregir ese daño.
- Fortalecer el acceso de los titulares de derechos a los mecanismos judiciales de los países productores y cumplir con otras responsabilidades que se derivan de los convenios sobre Derechos Humanos y de las normas laborales de la OIT y que se especifican en los UNGP. Estos pasos incluyen obligaciones de las empresas con el fin de que:
 - Exijan contractualmente a sus proveedores que proporcionen a todo su personal, incluidas las personas que trabajan en casa, contratos escritos que contengan el nombre de la marca para la que producen.
 - Corran con los gastos de la formación anual de proveedores y su personal (en todos los eslabones de la cadena), en su lengua materna, sobre los Derechos Humanos de las personas trabajadoras y los mecanismos de denuncia y reclamación que tienen a su disposición, y obligar contractualmente a los proveedores a exponer la información sobre estas formaciones en las paredes de la fábrica.
 - Colaboren con sindicalistas, expertas en cuestiones de género, organizaciones de trabajadoras en casa, grupos de inmigrantes, organizaciones de derechos de las mujeres y movimientos feministas de los países proveedores en el diseño de mecanismos de denuncia y reclamación para trabajadores y trabajadoras de todos los niveles, incluidos los centros subcontratados y las trabajadoras a domicilio, que permitan que todos ellos y ellas puedan denunciar sin temor a sufrir despidos ni otras represalias.
- En todas las sedes de las empresas, facilitar el acceso a la justicia para las personas titulares de derechos radicadas en países terceros, incluidas personas migrantes e indocumentadas, mediante, por ejemplo, normas mejoradas sobre la divulgación de pruebas y la prescripción de

La reparación debe considerarse una parte integral de una DDDH efectiva, centrada en el derecho de las personas trabajadoras y otros titulares de derechos a la reparación por daños sufridos.

delitos, permitir las demandas colectivas, reducir el coste económico de las demandas judiciales y desvincular los delitos de inmigración de las demandas de víctimas de derechos laborales con el fin de garantizar una indemnización efectiva para las personas migrantes o indocumentadas.

- Aplicar las recomendaciones del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la mejora de la rendición de cuentas y el acceso a la indemnización para las víctimas de abusos de Derechos Humanos en el ámbito de las empresas, a través de mecanismos de reclamación no estatales.¹⁴
- Velar para que los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de la OCDE apliquen las normas adecuadas y dispongan de personal profesional capacitado, que incluya personas con experiencia específica en el sector, y otros recursos que mejoren su accesibilidad y eficacia.¹⁵
 - Los parámetros de los PNC para aceptar una demanda tienen que ser realistas, es decir, tener en cuenta las limitaciones a las que se enfrenta el demandante para facilitar información en circunstancias determinadas.
 - Los PNC tienen que abordar de forma proactiva los desequilibrios de poder en sus procedimientos, por ejemplo, buscando la información que falte, ofreciendo diferentes vías para presentar las denuncias y aceptando la representación legal de las víctimas, si así se solicita.
 - Los PNC, en casos excepcionales, tienen que poder sufragar los viajes y desplazamientos con el fin de impedir que el o la denunciante no pueda participar en el proceso judicial.
 - Los PNC tienen que poder supervisar que se cumplan las resoluciones que se deriven de su mediación e intervenir en caso de que no se respeten.



1.2

Qué esperamos de la legislación de la UE

Una vez expuestas nuestras expectativas respecto a los responsables políticos de todos los estados, nos dirigimos ahora a la UE, que está tramitando la introducción de la DDDH obligatoria en los próximos años.

Hemos manifestado nuestra opinión sobre los elementos principales que debería contemplar la legislación comunitaria en materia de debida diligencia obligatoria, una opinión compartida con otras organizaciones afines de la sociedad civil. En septiembre de 2020 publicamos conjuntamente un informe que describe los siete elementos principales que exponemos a continuación (1.2.1).¹⁶

A partir de nuestra experiencia de lucha contra las vulneraciones de derechos en el sector de la confección, queremos destacar también las expectativas establecidas en el apartado 1.2.2, que afectan a algunos aspectos de las medidas de apoyo. Una vez más, todos estos elementos deben considerarse conjuntamente con las recomendaciones generales que se detallan en el apartado 1.1.

1.2.1

Elementos principales

- Las empresas deben estar obligadas a respetar los Derechos Humanos y el medio ambiente en sus propias operaciones, en sus cadenas de suministro globales y en sus relaciones comerciales.¹⁷
- Las empresas deben tener la obligación de identificar, detener, prevenir, paliar, supervisar y tener en cuenta los efectos adversos potenciales y reales sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente a través de un proceso continuo de debida diligencia conforme a las normas internacionales en esta materia.
- Las empresas deben subsanar o cooperar en la reparación de los impactos adversos que se den en las cadenas de suministro globales y en sus operaciones y relaciones comerciales.
- Las empresas deben rendir cuentas de los impactos negativos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente en sus cadenas de suministro globales y en sus operaciones y relaciones comerciales.
- Los Estados miembro deben garantizar una aplicación firme de todas las obligaciones anteriores y garantizar el derecho a una reparación efectiva.
- Las disposiciones anteriores se aplicarán independientemente de la ley vigente para la resolución de conflictos, como se describe en el artículo 16 del Reglamento (CE) n°864/2007 (Roma II).
- Esta legislación debe ser intersectorial y comprender todas las empresas, incluidas las entidades financieras.

1.2.2

Consideraciones adicionales

- Todas las empresas, independientemente de su tamaño o estructura empresarial, deben quedar obligadas por la legislación. Esto incluye fundaciones empresariales, empresas de auditoría, entidades de certificación y otras.
- Las empresas deben aplicar la debida diligencia en toda su cadena de suministro y en sus filiales y proveedores, incluidos todos los centros de producción. La atención debe centrarse en el lugar donde se fabrican los productos y no en las relaciones contractuales entre las empresas.

1.2.2 <cont>

Consideraciones adicionales

- Como organización de defensa de los derechos laborales, queremos llamar la atención especialmente sobre la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a un salario mínimo vital y la prohibición de la discriminación en el mundo laboral.
 - Los derechos laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, son derechos fundamentales para todas las personas trabajadoras, incluidas las personas migrantes, las contratadas a corto plazo y las que trabajan a domicilio, y se deben estipular como un aspecto clave para la identificación, paliación y reparación de los riesgos que se dan en este sector.
 - El salario mínimo vital (o una tarifa por prenda equivalente) es esencial para garantizar que los demás Derechos Humanos de las personas trabajadoras y sus familias se respeten, protejan y satisfagan, y todo ello se integrará en los procesos de DDDH. Es necesario que las empresas informen de si el personal que trabaja en su cadena de suministro recibe un salario digno basado en un baremo creíble y específico, y deben presentar estrategias específicas y calendarizadas para reducir la brecha entre los salarios o las tarifas que se pagan y un salario digno, siempre que se identifiquen brechas de este tipo.
 - La discriminación es frecuente en el sector de la confección y abordar la discriminación de género es especialmente importante, ya que las mujeres suelen percibir salarios inferiores, tienen menos seguridad laboral y se enfrentan a la violencia machista de manera sistemática. Estos riesgos particulares de cada situación laboral (empleadas fijas a tiempo completo, con contrato de duración determinada, eventuales remuneradas por prenda, migrantes y a domicilio) deben ser reconocidos por las empresas y ser tenidos en cuenta en los procesos de DDDH. Esto significa garantizar una mayor protección y respeto de los derechos de las personas migrantes, como el acceso a los sindicatos, mejoras en las prácticas de contratación y cambios en los sistemas de permisos de residencia y visados como el Kafala.
- Las prácticas de compra de las empresas deben tener en cuenta el marco de la DDDH, ya que tienen un impacto muy directo sobre los Derechos Humanos, por lo que la legislación de la UE debería reconocer y contemplar este hecho. Evaluar con visión crítica y modificar las prácticas de compra también permitiría que se compartieran los costes de conformidad (como la seguridad de los edificios) con toda la cadena de suministro, en vez de repercutirlos únicamente en las fábricas y en los eslabones inferiores de la cadena.
- La transparencia y la divulgación de la información deben ser un eje central de la legislación sobre la DDDH. Hay que desarrollar normas de divulgación de datos clave que faciliten la implementación y la comparación. El acceso a la información se incluirá en todos los pasos del proceso de DDDH (definición de políticas, identificación de riesgos, acciones realizadas, seguimiento de resultados, reparación, etc.), y es crucial la transparencia de la cadena de suministro, que facilite información detallada y relevante. Se podría crear un registro central a escala nacional o de la UE para facilitar el intercambio y el acceso a esta información. Algunas empresas ya están divulgando esta información de forma voluntaria y se ha constatado que esta disposición a revelar información no les perjudica el negocio.
- La transparencia debe llegar hasta todas las personas trabajadoras, incluidas las que trabajan a domicilio. Tienen derecho a saber para qué marcas, minoristas u otras empresas producen y deben tener acceso a los informes clave, traducidos por las marcas a su lengua materna.
- Las empresas deben estar obligadas a ofrecer formación a los proveedores sobre sus obligaciones en materia de Derechos Humanos y a todo su personal sobre sus derechos laborales, el proceso de debida diligencia y los mecanismos de reclamación.

1.2.2

Consideraciones adicionales

- Las iniciativas multipartitas (IMP) no deben ser más que una plataforma para intercambiar información, asesorar a los miembros en la aplicación de los requisitos de la DDDH, generar fuerza colectiva y mejorar el acceso a la reparación no judicial. Para cumplir estas funciones, las IMP necesitan un marco propiciador, como las obligaciones vinculantes de debida diligencia que especifiquen los requisitos que permitan generar fuerza colectiva y facilitar una reparación no judicial efectiva. Por ello, los diálogos sectoriales a nivel europeo, o las iniciativas multipartitas, únicamente deberían complementar la legislación vinculante, cuando se haya promulgado, y no ser considerados como un paso hacia dicha legislación. Además, la pertenencia a una IMP u otra iniciativa colectiva no debe poderse utilizar como prueba de cumplimiento con la DDDH ni como motivo de exención de ningún requisito de la legislación sobre DDDH. En particular, el cumplimiento de la obligación de informar de las IMP no puede eximir a las empresas de ningún tipo de responsabilidad civil por daños causados.
- La legislación no debería fomentar ni reconocer la auditoría social como prueba de cumplimiento de la DDDH, ya que está profundamente viciada y vinculada a numerosos casos de abusos empresariales. En el fondo, lo que hace es redefinir el significado de los Derechos Humanos con el fin de demostrar un supuesto cumplimiento, cuando en muchos casos no se respetan.
- El acceso a la justicia de la UE para los titulares de derechos radicados en países terceros tiene que facilitarse mediante la ampliación de los plazos de prescripción de los delitos y la aplicación del principio jurisprudencial de igualdad de condiciones, a fin de que las empresas tengan la obligación de divulgar todas las pruebas de que dispongan en relación con la presunta infracción.
- Las empresas deben ser responsables de los impactos negativos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente en sus cadenas de suministro globales y en sus operaciones y relaciones comerciales. La responsabilidad será tanto civil como penal y una no excluirá a la otra.
- Por lo que respecta a las consecuencias penales, la jurisdicción competente será allí donde la empresa esté constituida bajo la legislación del Estado, tenga su sede principal en la jurisdicción del Estado o haya ubicado su centro administrativo en territorio del Estado.
- Como medidas reguladoras complementarias a la futura legislación de DDDH:
 - Revisar la Directiva de contratos públicos de la UE¹⁸ para asegurarse de que respalda la aplicación de la ley de Debida Diligencia en Derechos Humanos.
 - Revisar la Directiva europea sobre divulgación no financiera con el fin de:
 - Especificar requisitos obligatorios claros de información sobre los riesgos e impactos sobre los Derechos Humanos, y cómo gestionarlos,
 - Incluir indicadores clave de rendimiento,
 - Requerir la divulgación de información en toda la cadena de suministro,
 - Ampliar las obligaciones de información considerablemente más allá del umbral actual de las empresas,
 - Introducir sanciones por incumplimiento.

1.2.2

Consideraciones adicionales

- Las medidas complementarias de apoyo a la futura legislación de DDDH deberán:
 - Crear incentivos positivos para que las empresas implementen la DDDH, recompensando su cumplimiento (y penalizando su incumplimiento), especialmente cuando las administraciones públicas contratan bienes y servicios de empresas mediante la contratación pública. En el momento de redactar este documento, la distribución de los fondos de recuperación del coronavirus de la UE brinda una clara oportunidad de exigir responsabilidades a las empresas en materia de Derechos Humanos
 - Aplicar medidas de apoyo para los países productores de ropa y sus grupos de interés para mejorar los marcos legales y la aplicación de la legislación laboral (como las leyes sobre salario mínimo o los convenios colectivos), incluida la mejora de las inspecciones nacionales, las áreas que afectan a los derechos laborales y humanos (como leyes de negociación colectiva o discriminación de género, inspecciones de trabajo, sistemas de seguridad social, etc.). Estas medidas de apoyo se podrían desarrollar mediante el diálogo sobre políticas, medidas de comercio (Sistema de Preferencias Generalizadas) o ayudas al desarrollo procedentes de la UE y de los Estados miembros.
- Respalda los sistemas de protección social por vía del empleo en los países proveedores para todos los trabajadores y trabajadoras de la confección, independientemente de su situación laboral formal.



1.3

Qué esperamos de las marcas y los minoristas de la moda

Las marcas y los minoristas pueden responsabilizarse de las personas que trabajan para ellos de una forma muy inmediata: tan solo hace falta que cambien sus prácticas comerciales, y sería necesario que lo hicieran pronto. Las medidas concretas que se proponen a continuación deben entenderse a la luz de un documento de toma de posición sobre la Debida Diligencia en Derechos Humanos que publicamos en 2016. Este documento contiene aún más orientaciones sobre la aplicación de los UNGP en la industria de la moda.

1.3.1 Expectativas generales

- Las marcas de ropa, los minoristas y todas las demás empresas deben dejar de escurrirse en la falta de regulación o de aplicación de las leyes y normativas laborales en los países proveedores como excusa para la vulneración de los Derechos Humanos en sus cadenas de suministro. También deben dejar de amenazar con trasladar su producción a otros países en cuanto los gobiernos o sindicatos dan señales de querer aumentar los salarios mínimos o reforzar la protección de los derechos laborales, aunque ello les suponga unos costes de producción más elevados.
- Las marcas y los minoristas deberían llenar los vacíos de protección gubernamental de los Derechos Humanos formalizando acuerdos obligatorios para las marcas en toda su cadena de suministro. Estos acuerdos deben incluir cláusulas sobre cuestiones básicas como los salarios, la violencia machista, la libertad sindical y la seguridad y la salud. Además, deberían encargar a organizaciones independientes que investiguen las denuncias y determinen las compensaciones por las vulneraciones.
- Algunos modelos de negocio son incompatibles con una verdadera Debida Diligencia en Derechos Humanos, pues ponen barreras sistémicas que impiden que se pueda llevar a cabo (como la forma en que la moda rápida fomenta los contratos laborales de corta duración). Es necesario que se corrijan estos modelos de negocio.
- Las marcas y los minoristas deben invertir esfuerzos en implicar activamente a las personas trabajadoras, los sindicatos, las comunidades afectadas y otros titulares de derechos en la elaboración y aplicación de planes de debida diligencia por parte de las empresas. Más concretamente, deben garantizar la participación de las mujeres trabajadoras y sindicalistas, expertas en género, organizaciones de trabajadoras en casa, grupos de migrantes, organizaciones de derechos de las mujeres y movimientos feministas de los países proveedores.
- Las marcas y los minoristas no deben limitar la Debida Diligencia en Derechos Humanos a determinadas zonas geográficas que consideren como prioritarias. En lugar de ello, deberían plantearse la debida diligencia a partir de problemas concretos y abordarlos de forma sistémica en toda su cadena de actividad, tanto en la producción en fábricas de primer y segundo nivel como en la producción subcontratada.
- Las marcas y los minoristas deben implantar un debida diligencia sensible al género en todas sus operaciones y cadenas de suministro, prestando atención a la discriminación motivada por otros factores que pueden solaparse con la desigualdad en clave de género, como la edad, la raza, la etnia y la situación migratoria de su fuerza laboral.
- Dentro de cualquier empresa, la DDDH debería verse como un deber permanente que recae en todos los departamentos pertinentes, aunque especialmente en los de compras. Los departamentos deben contar con los recursos humanos y económicos suficientes, así como con el poder ejecutivo, para garantizar que las prácticas de compra favorezcan la aplicación de la DDDH.
- La distribución de costes y los márgenes de beneficios se ajustarán a lo largo de las cadenas de suministro mundiales: la redistribución de la renta es un componente básico del cambio real.

1.3.1

Expectativas generales

- En el cálculo de los precios, se deben absorber los costes adicionales para mejorar los ínfimos salarios del personal y los precios por prenda confeccionada, a fin de que lleguen a constituir un salario digno. Deben eliminarse los obstáculos al aumento de los salarios, como por ejemplo los márgenes fijos a lo largo de toda la cadena que incrementan los costes que inciden en el precio final.
- Las marcas y los minoristas deben fomentar un entorno de respeto de los Derechos Humanos en las fábricas a través de mejorar sus prácticas de compra: relaciones a largo plazo con los proveedores, plazos de entrega razonables, un tamaño de los pedidos proporcional a la capacidad del proveedor y una oferta realista de precios, entre otras.
- El nivel de transparencia que demuestra una empresa a menudo está directamente relacionado con el nivel de control que tiene sobre su cadena de suministro. Todas las marcas y minoristas deben estar abiertos a revelar información sobre su cadena de suministro, así como sobre todos los elementos de su proceso de DDDH (políticas, identificación de riesgos, acciones realizadas, seguimiento de resultados, reparación, etc.) . En cuanto a la divulgación sobre la cadena de suministro, las marcas y los minoristas no solo deben revelar información pertinente sobre sus centros de fabricación, tales como el nombre, la localización, los productos que se elaboran, los niveles de empleo y la propiedad, sino que también tienen que esforzarse para ir más allá y facilitar datos sociales (costes salariales, presencia de sindicatos, etc.), información económica (volumen de pedidos, precio pagado sin costes de transporte, prácticas de compra) e informes de gestión (informes de auditoría).
- Las marcas y los minoristas deben reconocer que la auditoría social no puede constituir una prueba de una verdadera debida diligencia, ya que es profundamente defectuosa y está relacionada con muchos casos de abusos por parte de las empresas.
- Formar parte de una iniciativa multipartita (IMP) solo debe servir para intercambiar información, generar fuerza colectiva, tener apoyo para responder a los requisitos de la DDDH y mejorar el acceso a la reparación no judicial, así como, en general, ir más allá de los requisitos estrictamente legales de debida diligencia. Las marcas y los minoristas no deben aprovechar su pertenencia a una IMP como prueba de DDDH o como motivo para solicitar exenciones de ningún requisito de la legislación sobre DDDH.
- En un entorno de múltiples compradores y actores, las marcas y los minoristas deben demostrar la voluntad y la apertura de trabajar juntos y liderar, en vez de esperar que sean otros los que den el primer paso en la prevención, la paliación y la reparación de las vulneraciones de los Derechos Humanos.
- Las marcas y los minoristas, así como las IMP y otras iniciativas empresariales responsables, deben participar activamente con las mujeres trabajadoras y otros titulares de derechos, sindicalistas, organizaciones de derechos de las mujeres y organizaciones de trabajadoras en casa a la hora de diseñar, supervisar y evaluar los mecanismos de reclamación.
- Las marcas y los minoristas deben colaborar activamente con los grupos de personal migrante y apoyar sus derechos para garantizar una mejor protección y mejores servicios a estas personas y un mayor respeto de sus derechos. Esto incluye el acceso a los sindicatos, mejores prácticas de contratación y cambios en los sistemas locales de permisos de residencia y visados, como el sistema Kafala.
- Las marcas y los minoristas deben facilitar el acceso a un sistema de reclamación eficaz, estableciendo y mejorando mecanismos de reclamación no judiciales que cumplan los criterios de la OCDE y, si se presenta una queja contra una empresa, deben implicarse de forma inmediata y plena en los procesos que se lleven a cabo ante los mecanismos de reclamación no estatales.
- Las marcas y los minoristas deben dar seguimiento y analizar las reclamaciones para identificar, solucionar y prevenir los problemas sistémicos.

1.3.1

Expectativas generales

- Las marcas y los minoristas deben establecer líneas telefónicas de denuncia, con al menos una que garantice el anonimato de la persona denunciante y cumpla los requisitos de la Directiva de la UE sobre la protección de las personas que denuncian una infracción.¹⁹
- Las marcas y los minoristas deben garantizar la transparencia de los mecanismos de reclamación no estatales y de la información sobre los resultados de las demandas (qué solución se otorgó, cómo se compara con la solución solicitada, por qué falló un proceso, en su caso, etc.).
- Las marcas y los minoristas, así como las IMP y otras iniciativas colectivas, deben garantizar la independencia de las entidades que determinan los fundamentos jurídicos de las reclamaciones y de cuál debería ser la reparación de las vulneraciones.
- Las marcas y los minoristas deben asegurarse de que las mujeres se beneficien equitativamente de cualquier compensación, teniendo en cuenta las barreras específicas a las que se enfrentan cuando intentan obtener justicia e indemnizaciones, como los límites a la libertad de circulación y la pobreza persistente debido al trabajo de cuidados no remunerado.
- Los esfuerzos de reparación que realizan las marcas y minoristas no deberían entorpecer la labor de los sindicatos ni el acceso a otros recursos de reparación que puedan tener las personas trabajadoras.
- Las marcas y los minoristas deben dejar de simplemente romper las relaciones comerciales con sus proveedores y desentenderse de ellos cuando se producen vulneraciones de Derechos Humanos en sus fábricas. Lo que deben hacer es colaborar con esos proveedores para paliar y solucionar las vulneraciones y prevenirlas en el futuro. Por norma general, poner fin a una relación comercial solo debería ser una solución de último recurso.
- Cuando se da el caso de una finalización de la relación comercial, las marcas y los minoristas deben implantar un plan de salida progresiva que garantice que el personal, independientemente de su situación laboral declarada, perciba los salarios y las prestaciones que les correspondan. Las marcas también tienen que compensar las pérdidas de empleo fomentando la contratación del personal afectado por parte de otros proveedores.

FOCO 1:

Ejemplos de medidas compensatorias que se esperan de las marcas y los minoristas

INDEMNIZACIONES: La reparación debe permitir el resarcimiento de las víctimas y sus familias o que, al menos, reciban una compensación proporcional a los daños sufridos. A efectos prácticos, la reparación suele consistir en indemnizaciones económicas y otros tipos de ayudas. Es bastante habitual que las medidas de tipo caritativo sean calificadas erróneamente como “indemnizaciones”. En este sentido, una verdadera indemnización debe ir más allá de un pago único e incluir las perspectivas a largo plazo de las personas afectadas. Los fondos fiduciarios de Rana Plaza y de Tazreen son ejemplos que demuestran que se pueden aplicar estos sistemas de indemnización.

FACILITAR LA READMISIÓN: A menudo, el personal es despedido por realizar actividades sindicales. En estas circunstancias, la reparación incluye la acción rápida y contundente por parte de las marcas compradoras para esclarecer las acusaciones junto con todas las partes implicadas, facilitar la readmisión de las personas despedidas (si así lo desean) y el pago del salario completo que hayan dejado de percibir.

RESPONSABILIZARSE DE LA SEGURIDAD SOCIAL: Las marcas deben garantizar que las personas trabajadoras perciban las prestaciones sociales correspondientes, incluso en el caso de que el proveedor no las haya dado de alta al sistema nacional de Seguridad Social o no esté al corriente de los pagos de las cotizaciones a la Seguridad Social. Las marcas deben monitorear regularmente si sus proveedores reservan fondos en concepto de indemnización por despido, inscriben a las nuevas incorporaciones a la Seguridad Social, incluidas las personas migrantes, y si están al corriente de sus obligaciones con Hacienda y el sistema nacional de Seguridad Social.

RESPONSABILIZARSE DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO: Tras el cierre de una fábrica, las marcas tienen la responsabilidad de aportar recursos económicos si el proveedor no paga la totalidad de las indemnizaciones. El personal no puede quedarse sin percibir el sueldo y la indemnización que le corresponde.

1.3.2

Acuerdos vinculantes suscritos por las marcas (EBA)

Hacemos un llamamiento a marcas y minoristas, así como a todos los demás grupos de interés relevantes, en función de su posición en el sistema, para que respalden, promuevan, negocien y formalicen acuerdos vinculantes para las marcas (Enforcement Brand Agreements, EBA) respecto a su cadena de suministro en cuestiones básicas como los salarios, la violencia machista, la libertad sindical, la seguridad y la salud. Los aspectos principales de estos acuerdos incluyen:

- **El acuerdo debe ser negociado, ejecutado y firmado por al menos una marca o minorista y los sindicatos locales, preferentemente con la participación de las confederaciones sindicales internacionales (allí donde los sindicatos estén afiliados a una confederación internacional).**

Los acuerdos vinculantes se distinguen de los convenios colectivos convencionales, ya sean sectoriales o de un centro de producción, porque se negocian con marcas y minoristas que se abastecen de una determinada fábrica, pero emplean directamente al personal afectado. En tanto que compradores, estas marcas y minoristas son responsables de las condiciones laborales en las que se fabrican sus productos y, por lo tanto, de los derechos de las personas trabajadoras a lo largo de toda la cadena de suministro.

Las empresas empleadoras también pueden formar parte de un acuerdo vinculante (por ejemplo, pueden participar en el Protocolo sobre libertad sindical de Indonesia, pero no en el Acuerdo de Bangladesh sobre seguridad contra incendios y en edificios).

La representación sindical es esencial para asegurar que las necesidades del personal se tengan en cuenta de forma democrática. El tipo de sindicato (de un centro de trabajo, sectorial, nacional o global) que debe representar al personal en la negociación, aplicación y supervisión del acuerdo puede variar en función del contexto de cada país, incluidas las posibles restricciones legales.

- **El acuerdo es aplicable a los diferentes centros de trabajo de un mismo proveedor de la marca o minorista signatarios, para poder solucionar las causas de fondo de las vulneraciones de los derechos laborales en un contexto local.**

Lo que distingue este tipo de acuerdo del resto (como los acuerdos marco internacionales o AMI) es que, aunque pueden incluir “marcos éticos generales”, de hecho establecen unas condiciones y unos plazos muy detallados que permiten abordar cuestiones concretas en los centros de trabajo concretos que forman parte de la lista de proveedores de la marca o marcas que han suscrito el acuerdo.

Los acuerdos tratan una cuestión causal fundamental, que es pertinente para el contexto local. Intentan resolver un problema importante atacando sus raíces, en lugar de abordar un conjunto de varios temas, aunque estén interrelacionados. Por ejemplo, el Acuerdo de Bangladesh se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo, mientras que el Protocolo de Indonesia regula la libertad sindical.

- **El acuerdo es transparente, ejecutable y propone mecanismos concretos para garantizar que los signatarios tomen medidas.**

Los acuerdos deben ser ejecutables en el sentido de ayudar a los sindicatos locales a presionar a las marcas signatarias para que actúen con mayor rapidez y efectividad que si el acuerdo no existiera. Es necesario introducir cláusulas que hagan que el convenio tenga un carácter vinculante y ofrezca la posibilidad de procurar medidas de reparación jurídicas. Los mecanismos para aplicar el acuerdo pueden incluir el monitoreo y el arbitraje dentro del marco de actuación del acuerdo o incluir a una tercera parte neutral. Se pueden ofrecer diferentes mecanismos de resolución de conflictos, como el arbitraje vinculante

1.3.2

Acuerdos vinculantes suscritos por las marcas (EBA)

u otras formas de reparación jurídicas (nacional o internacional). Para que el acuerdo sea ejecutable y aplicable, debe detallar qué papel desempeñarán las empresas que lo suscriben y cuáles son sus responsabilidades.

La aplicación efectiva del acuerdo se ve ampliamente favorecida si existen campañas continuas en este sentido. La presentación periódica de informes de cumplimiento de dominio público es un prerrequisito para una implementación del acuerdo efectiva. Los altos niveles de transparencia aumentan las posibilidades de escrutinio de las personas trabajadoras y de la ciudadanía, y de poder reclamar cuando se vulneren las disposiciones del acuerdo.

- **El acuerdo empodera a las personas trabajadoras y sus organizaciones**

El acuerdo debe promover el empoderamiento de las organizaciones de las personas trabajadoras. Es necesario que el personal y los sindicatos locales asuman el acuerdo como propio para que todos salgan fortalecidos y tengan un papel protagonista a la hora aplicarlo y desarrollarlo. Por lo tanto, idealmente el acuerdo también debería contribuir a aumentar el espacio político de los sindicatos locales. Por ello, es crucial que los acuerdos protejan explícitamente el derecho capacitador del Protocolo de Indonesia y que el personal sindicalista reciba la formación y el apoyo necesarios para impulsar y desarrollar su capacidad de negociación. De este modo, estarán mejor capacitados para participar activamente en las diversas áreas de negociación y utilizar el Protocolo con eficacia.



PARTE 2

ANTECEDENTES

El contexto normativo y la realidad de las personas que trabajan en la confección

2.1

Contexto normativo:

Los estados y las empresas tienen una responsabilidad claramente definida

Durante la última década, varias organizaciones multilaterales, gobiernos nacionales, ONGs y otros grupos de interés han puesto en marcha una serie de propuestas legislativas y otras iniciativas de negocio responsable. Esta parte del documento resume aquellas que tienen una relevancia especial para el sector de la confección, aunque su adopción e impacto han sido demasiado limitados como para lograr que los Derechos Humanos de las personas trabajadoras de la confección se respeten y protejan plenamente.

2.1.1

Las Naciones Unidas

En 2011, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas avaló los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre negocios y Derechos Humanos (UNGP), que inciden en la obligación de los estados y las empresas de proteger los Derechos Humanos. Los UNGP, organizados en tres pilares, afectan a todos los estados y empresas, y se basan en varios conceptos fundamentales.

- Los estados tienen el deber de proteger los Derechos Humanos. Para cumplir con este deber, los estados deberían promulgar, entre otras cosas, leyes destinadas a obligar a las empresas a respetar los Derechos Humanos. Las empresas tienen la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos y laborales en sus cadenas de suministro.
- Para cumplir con su responsabilidad, las empresas deberían implantar procesos efectivos de Debida Diligencia en Derechos Humanos. Esto les permitiría identificar, prevenir, paliar, tener en cuenta y solucionar sus impactos negativos, potenciales y reales, sobre los Derechos Humanos.
- La Debida Diligencia en Derechos Humanos debe practicarse de una forma integral, continuada y transparente; debe centrarse en las personas trabajadoras y otros titulares de derechos afectados; además, debe comportar una rendición de cuentas pública del trabajo realizado.
- Como parte de su deber de protección, los estados deben garantizar, ya sea por vía judicial, administrativa, legislativa u otros medios adecuados, que las víctimas de abusos tengan acceso a los recursos jurídicos.
- Los UNGP son reconocidos como un referente para las normas internacionales sobre negocios y Derechos Humanos y se han utilizado como estándar a seguir y transponer tanto a los ámbitos legislativos como a los no legislativos.
- En un intento de promover la aplicación de los UNGP, se pidió a los estados que elaborasen planes de acción nacionales (PAN) que establecieran las estrategias y actividades que iban a desarrollar. Aunque los PAN han representado una forma positiva de sensibilizar a los ministerios gubernamentales sobre la cuestión para que impulsen la coherencia de las políticas y aumentar la participación de los diversos grupos de interés, una carencia importante sigue siendo que se centran poco en las herramientas reguladoras y en facilitar el acceso a las reparaciones.²⁰

2.1.2 La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) publicó en 2018 la *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*. Esta Guía tiene por objetivo ayudar a las empresas del sector a implementar las recomendaciones en materia de debida diligencia comprendidas en las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales (revisadas en 2011) con el fin de prevenir y corregir los posibles impactos negativos de sus actividades y cadenas de suministro.

Esta Guía se desarrolló a partir de un proceso colaborativo de numerosas partes interesadas y se aprobó en el Consejo de la OCDE. Está en consonancia con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los convenios y recomendaciones correspondientes de la OIT, y la Declaración Tripartita de la OIT. Contiene recomendaciones sobre cómo tratar cuestiones especialmente relevantes del sector textil, tales como el trabajo forzado, la seguridad y salud laboral, la contratación responsable de personas que trabajan a domicilio, salarios, sindicatos y negociación colectiva.

La Guía también ofrece una explicación detallada de los diferentes elementos de la debida diligencia,²¹ que orienta sobre cómo se puede interactuar eficazmente con los colectivos afectados (incluidos los de personas vulnerables y marginadas), cómo se pueden identificar los factores de riesgo y los posibles daños y cuáles son los mecanismos adecuados de denuncia e indemnización.

Aun sin ser perfecta, la Guía podría marcar una gran diferencia en el sector textil, si se aplicase como es debido. El apartado 2.2 deja bien claro que este no es el caso, ni de lejos, lo cual hace que la Guía no sea, en su mayor parte, más que un manifiesto de aspiraciones frustradas de lo que querríamos que sucediera en la industria de la moda.

2.1.3 Iniciativas multipartitas

Con el fin de fomentar el diálogo y la implementación de la debida diligencia, algunos estados han apoyado el desarrollo de iniciativas multipartitas (IMP). En el sector textil, se pusieron en marcha iniciativas como la Asociación para los textiles sostenibles²² en Alemania o el Acuerdo neerlandés sobre el sector textil y de la confección (AGT)²³ en los Países Bajos (véase el Foco 2).

FOCO 2:

El Acuerdo neerlandés sobre el sector textil y de la confección

El Acuerdo sobre el sector textil y de la confección (AGT) se inició en 2016 con el apoyo del gobierno neerlandés. Tiene como objetivos mejorar las condiciones de trabajo, prevenir la contaminación y velar por el bienestar de los animales en los países productores del sector textil y de la confección.²⁵ La idea es que las empresas textiles funcionen con la debida diligencia de acuerdo con las recomendaciones de la *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*. El AGT ha fomentado el diálogo entre sus firmantes empresariales y ha contribuido a introducir la transparencia en la cadena de suministro a través de un registro llamado *Open Apparel Registry*. A pesar de todo ello, una evaluación reciente de los informes de debida diligencia de sus miembros²⁶ evidenció que las acciones empresariales y de información sobre abusos de los Derechos Humanos, las medidas de paliación, la implicación de los titulares de derechos, la transparencia en la cadena de suministro y los mecanismos de reclamación han tenido un efecto muy limitado hasta la fecha. La idea de que para 2020 se pagara un salario digno en todas las cadenas de producción o suministro de las empresas se abandonó en 2019. Y eso, a pesar de que la falta de un salario digno es uno de los riesgos más acuciantes del sector de la confección. Este es tan solo un ejemplo de los acuerdos de carácter voluntario que no dan suficiente resultado, lo que refuerza el argumento de que se necesita una legislación de obligado cumplimiento con una supervisión fuerte e independiente.

Estas dos iniciativas, junto con la Fundación FairWear, son las únicas que cumplen nuestro criterio de una verdadera IMP: es decir, que los sindicatos y, preferiblemente también otras organizaciones de derechos laborales, tengan una silla en el Consejo (en vez de ejercer una simple función de asesoramiento, o ninguna en absoluto, tal y como sucede en otras iniciativas de responsabilidad empresarial del sector de la confección).

Aunque estas plataformas permiten el intercambio de experiencias, el desarrollo de capacidades y algunas acciones individuales y colectivas, siguen siendo muy insuficientes para garantizar el respeto de los Derechos Humanos por parte de las empresas.

2.13 Iniciativas Multipartitas

La adopción e implementación general de políticas de debida diligencia y el acceso a los mecanismos de reclamación siguen siendo deficientes.²⁴ Además, con mecanismos como el AGT, que únicamente implican un compromiso de carácter voluntario, las marcas tienen la libertad de no comprometerse o de desentenderse del acuerdo sin sufrir ningún tipo de repercusiones por ello.

2.1.4 Requisitos obligatorios

En los últimos años se han puesto en marcha diversas iniciativas a nivel nacional, comunitario e internacional que apuntan a introducir requisitos obligatorios para cumplir con el primer pilar de los UNGP.

Se aprobó una legislación en torno a la presentación de informes públicos sobre la debida diligencia en la cadena de suministro o a los riesgos específicos de Derechos Humanos (principalmente la esclavitud moderna) en la Unión Europea, el Reino Unido y Australia.²⁷ Italia ha extendido la responsabilidad de la empresa a las infracciones de terceros con un alcance extraterritorial a través del Decreto Ley nº 231/2001, sobre la responsabilidad penal de las empresas. Se puede exigir a las empresas que adopten medidas específicas destinadas a prevenir estos delitos cometidos por ellas o por terceros (como sus proveedores). Si se ha cometido un delito y la empresa se ha beneficiado de alguna manera, será responsable penal incluso cuando se hayan tomado medidas preventivas. Aunque las vulneraciones de los Derechos Humanos no se incluyen explícitamente en la ley, este modelo podría constituir un precedente sobre el que basar la responsabilidad penal de las empresas.

Estos esfuerzos iniciales se complementan ahora con la Debida Diligencia en Derechos Humanos y con medidas mucho más ambiciosas y obligatorias de responsabilidad corporativa. Varios países de la UE ya han desarrollado (léase Francia) o están dando pasos (léase Alemania, Países Bajos o Finlandia) para desarrollar estas normas.

FOCO 3:

La ley francesa sobre el deber de vigilancia

Tras cinco años de intensa movilización por parte de ONGs francesas, sindicatos, expertos legales y parlamentarios franceses, la Ley sobre el deber de vigilancia de las casas matrices y empresas contratistas²³ se aprobó en Francia en marzo de 2017. Esta innovadora ley establece las obligaciones de Derechos Humanos de las empresas en sus actividades en todo el mundo e impone a las empresas matrices y subcontratantes la responsabilidad de prevenir las vulneraciones de los Derechos Humanos y la degradación del medio ambiente.

Las empresas con sede en Francia que emplean a más de 5.000 personas en territorio francés, o 10.000 en todo el mundo, están obligadas a implantar un plan de vigilancia. Este plan debe incluir, entre otras cosas, medidas para detectar los riesgos y prevenir las vulneraciones graves de los Derechos Humanos, o relacionadas con el medio ambiente, que se deriven de sus actividades, ya sea directamente o a través de sus filiales y subcontratistas o proveedores. En caso de incumplimiento por parte de las empresas, se podrá iniciar un procedimiento progresivo de infracción. En los casos más graves, se podría llegar a una imputación de la empresa por incumplimiento del "deber de cuidado". En el momento de redactar este documento, se han dictado seis órdenes judiciales contra empresas francesas de distintos sectores. Entre ellas, se ha presentado una demanda a los tribunales contra la compañía de petróleo y gas Total por incumplimiento del deber de cuidado.²⁹

La ley no está exenta de carencias importantes. La carga de la prueba aún recae en las víctimas; el umbral para que las empresas tengan que responder ante la ley es demasiado alto; y la definición de subcontratistas y proveedores es demasiado restrictiva.³⁰ Además, no existe ningún organismo público responsable de la aplicación de la ley ni de verificar la publicación y la calidad de los planes. Esto se deja, pues, en manos de las limitadas capacidades de la sociedad civil. Una evaluación de los planes de vigilancia detectó carencias de cumplimiento en la publicación del plan anual sobre DDDH. También desveló la existencia de informes muy heterogéneos que revelaban una falta general de compromiso de las partes interesadas en la elaboración de los planes, evaluaciones de riesgo irregulares, medidas imprecisas o débiles para minimizar los riesgos y muy pocos informes sobre la supervisión de los riesgos y la eficacia de las medidas. Esto demuestra claramente la necesidad de incluir mecanismos sólidos de vigilancia y aplicación de estas medidas reguladoras.

Con todo, esta ley ha propiciado que la responsabilidad empresarial avance un paso más en Francia y en otros países, ya que ha estimulado el proceso de promulgar un Tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre empresas y Derechos Humanos, así como la futura legislación de la UE sobre la debida diligencia en la cadena de suministro.

2.1.4 Requisitos obligatorios

La Comisión Europea ha anunciado que en 2021 presentará una propuesta legislativa sobre “gobernanza empresarial sostenible” que incluya la debida diligencia en la cadena de suministro.³³ Las Conclusiones del Consejo de la UE sobre el trabajo digno en las cadenas de suministro globales reconocían que existe un consenso entre los Estados miembros de la UE en cuanto a que las medidas voluntarias y las IMP pueden desempeñar un papel importante y contribuir a la sensibilización general, pero que “es poco probable que transformen de forma significativa la manera en que las empresas gestionan sus impactos sociales, ambientales y de gobernanza, y que proporcionen una reparación eficaz a los afectados (apartado 21)”. Ante esto, el Consejo de la UE pide a la Comisión Europea que presente una propuesta sobre las obligaciones intersectoriales de debida diligencia a lo largo de las cadenas de suministro mundiales (apartado 46).

En el ámbito de las Naciones Unidas, se está negociando un tratado sobre un instrumento internacional jurídicamente vinculante que regule, a través del Derecho internacional sobre Derechos Humanos, las actividades de las empresas transnacionales y otras estructuras empresariales. Eso mismo es lo que reivindica la Clean Clothes Campaign,³⁵ ya que creemos que un instrumento multilateral fuerte y vinculante aportaría el cambio positivo tan necesario que las medidas voluntarias no han logrado impulsar.

De hecho, tras casi diez años desde la aprobación de los UNGP, las vulneraciones de los Derechos Humanos siguen estando a la orden del día. Convertir estos principios en obligaciones vinculantes es crucial para garantizar que las empresas tengan que responder, por fin, de su historial de vulneraciones de los Derechos Humanos: mediante el deber de cuidado y las obligaciones de debida diligencia para las empresas y facilitando el acceso a la reparación a las víctimas.



2.2

Dónde nos encontramos en la práctica: La carrera por los beneficios prevalece sobre las normas voluntarias

La dirección de una fábrica despide a un grupo de trabajadoras y trabajadores que intentaron formar un sindicato. Los capataces insultan a las mujeres que trabajan en una fábrica y no les permiten utilizar los servicios. Cuando una fábrica cierra de repente, el personal se queda sin sus precarios salarios y, según la ley, se les debe una indemnización por despido. Una parte de un edificio se derrumba y deja a personas trabajadoras heridas a las que se les pide silencio sobre el accidente y algunas son despedidas posteriormente por haberse acogido a la baja por enfermedad. El personal de una fábrica está obligado a hacer horas extras que no se remuneran adecuadamente.

Estas son unas breves notas sobre casos de vulneraciones que provienen de algunas de las peticiones urgentes de ayuda que ha recibido la Clean Clothes Campaign durante el último año. Se suman a otros muchos casos que demuestran cómo las empresas de la industria de la confección, al tiempo que hacen gala de su “responsabilidad social corporativa”, lo que realmente buscan es maximizar sus beneficios a costa de la vida de su personal y de los Derechos Humanos. La principal diferencia respecto a años anteriores es que la pandemia de la Covid-19 ha puesto aún más de manifiesto los grandes desequilibrios de poder que se dan en la industria de la confección.

2.2.1

Las prácticas empresariales en la raíz de los problemas

Prácticas de compra injustas

La crisis de la Covid-19 ha hecho más patente que nunca que muchas marcas de moda, minoristas y e-tailers utilizan su poder de mercado para imponer condiciones injustas a sus proveedores y no respetan la debida diligencia en sus prácticas de compra. Tal y como señaló el Worker Rights Consortium, “un ejemplo claro de las desigualdades que se dan en las cadenas de suministro de ropa y de cómo agravan la crisis actual son las condiciones de pago entre compradores y proveedores. Los proveedores son los que tienen que cubrir todos los costes iniciales de producción de la ropa, desde la compra de la tela hasta los salarios de las trabajadoras que cosen las prendas. Las marcas no pagan ni un céntimo hasta semanas o meses después de recibir los productos acabados. En la práctica, esto significa que los proveedores, que cuentan con una parte ínfima de los recursos económicos que poseen sus clientes, tienen que subvencionar el flujo de caja de estos”.³⁶

Está más que documentado que, en respuesta a la pandemia, las marcas y los minoristas de moda cancelaron y aplazaron el pago de pedidos por valor de miles de millones de euros y exigieron descuentos en sus pedidos, lo que provocó el impago de salarios del personal.³⁷ Desde el inicio de la pandemia, las marcas y los distribuidores han aplicado estructuras de precios que perjudican la viabilidad del negocio de los proveedores y esto tiene aún más consecuencias negativas para las personas trabajadoras.³⁸ A consecuencia de esta alta presión del mercado, la hostilidad contra los sindicatos aumentó de forma considerable.³⁹ Otros estudios revelan que cuando las marcas y los distribuidores emitieron nuevos pedidos a los proveedores durante la pandemia, las prácticas irresponsables (como exigir descuentos en los precios y plazos de pago más prolongados) siguieron estando a la orden del día.⁴⁰

La pandemia agravó aún más el problema agudo, aunque sistémico, de las cadenas de suministro controladas por los compradores: los precios, las fechas de entrega y los plazos de pago no se negocian entre socios de igual a igual. La realidad es que vienen determinados unilateralmente por las marcas y los minoristas compradores.⁴¹ Como consecuencia de esto, las fábricas de confección -los proveedores- aplican

2.2.1 Las prácticas empresariales en la raíz de los problemas

recortes a salarios, seguridad, contribuciones a la Seguridad Social y otros costes relacionados con el cumplimiento de normativas, y trasladan la presión de los precios a las capas más bajas de la cadena de valor.⁴²

Estas prácticas de compra que maximizan los beneficios se caracterizan desde hace mucho tiempo por aspectos estructurales muy concretos: relaciones inestables entre compradores y proveedores; presión para obtener beneficios a base de bajar los precios por unidad; presión para que los plazos de entrega sean cada vez más cortos; pedidos urgentes; cancelaciones repentinas de pedidos; y pedidos fragmentarios.⁴³

FOCO 4:

De las pequeñas empresas a los grandes contratos públicos: una obligación para todos

Las empresas más pequeñas no son inmunes al riesgo de vulnerar los Derechos Humanos en las operaciones de su cadena de suministro. La necesidad de prácticas empresariales responsables y procesos de debida diligencia es aplicable a empresas de todos los tamaños. Por ejemplo, muchas marcas de ropa belgas son pequeñas o medianas empresas, pero aun así, en los últimos años se les ha acusado de estar implicadas en vulneraciones de los derechos laborales en sus cadenas de suministro.⁴⁴ En dos fábricas rumanas que confeccionan uniformes para la policía federal belga y para los ejércitos de varios estados de la OTAN, el personal informaba de salarios bajos, de las deudas que deben contraer para cubrir sus necesidades básicas, de la alta presión laboral y del calor extremo que sufren en las fábricas en verano. Este ejemplo de las marcas belgas también pone de relieve la importancia de mejorar los requisitos de los contratos públicos para que las empresas cumplan con la Debida Diligencia en Derechos Humanos, y para que la contratación pública no esté salpicada de vulneraciones de dichos derechos. Los estados tienen el deber de protegerlos y “deberían fomentar ese respeto por parte de las empresas con las que tengan tratos comerciales”.⁴⁵ La Directiva de la UE sobre contratos públicos (2014/95 / UE) permite a los órganos contratantes tener más en cuenta los aspectos medioambientales y sociales a la hora de adjudicar los contratos en función de la mejor relación calidad-precio. Con 250.000 órganos públicos en la UE que gastan anualmente alrededor del 14% del PIB en adquisiciones de servicios, obras y suministros, los compradores públicos poseen una gran influencia sobre las prácticas empresariales. En Bélgica, la ley de 2016 sobre contratación pública⁴⁶ contiene mecanismos suficientes para hacerla más sostenible. Aun así, los contratos, especialmente a nivel federal, se siguen adjudicando a menudo al mejor postor sin tener para nada en cuenta los problemas sociales que puedan ocasionar.

La *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*⁴⁷ reconoce el impacto pernicioso de las prácticas de compra sobre los derechos del personal, como los salarios ínfimos. La Guía destaca, por su potencial de efectos adversos, los numerosos ciclos de productos o temporadas por año que lleva asociados el modelo de “moda rápida”, los retrasos en los pagos y las estrategias de negociación de precios que obligan a los proveedores a disminuir los costes de producción. La Guía recomienda a las empresas que valoren si sus prácticas de compra contribuyen a estos perjuicios, que apliquen medidas de control para evitarlos y que pongan en marcha protocolos de gestión que los departamentos de compras deban seguir para paliarlos.⁴⁸

2.2.1

Las prácticas empresariales en la raíz de los problemas

Los riesgos de confiar en un sistema de auditoría social defectuoso

La práctica dominante de la “responsabilidad social corporativa” no responde ante los impactos negativos de las prácticas de compra. Cuando se trata de afrontar las vulneraciones de los Derechos Humanos y laborales en sus cadenas de suministro, la mayoría de las marcas de moda, minoristas y e-tailers recurren a la auditoría social y a su superficial detección de problemas en los talleres y fábricas de los proveedores. Según manifestó la OIT, “Estos esfuerzos normalmente son intentos por parte de las grandes empresas de controlar a sus proveedores para que cumplan con las normas laborales, pero no cuestionan sus propias prácticas que pueden entorpecer este cumplimiento por parte de los proveedores”.⁴⁹

Dicho de otro modo, este sistema contribuye a trasladar a los proveedores la obligación de corregir los daños, obviando los daños que provienen de las prácticas propias de los compradores. En algunos casos, esta dependencia generalizada de las auditorías sociales puede llegar a ser letal. Existen casos documentados en los que empresas privadas de auditoría social habían certificado unos centros de trabajo como seguros poco antes de que personas trabajadoras perdieran la vida en esas mismas fábricas.⁵⁰

Junto con los sindicatos mundiales, también hace mucho tiempo que denunciarnos que los códigos de prácticas de la cadena de suministro que han adoptado algunas iniciativas privadas voluntarias “dan lugar a informes de auditoría social”, o incluso a una “certificación” conforme al respeto de la libertad sindical del personal, incluso en países donde la legislación no permite o impone restricciones draconianas sobre este derecho. Con esta práctica, lo que se ha conseguido es redefinir los Derechos Humanos con el objetivo de inducir al público a pensar que no se producen vulneraciones de los mismos”.⁵¹

FOCO 5:

La auditoría social como taparrabos de la moda

Cuando la fábrica Ali Enterprises de Pakistán se incendió el 11 de septiembre de 2012, la mayoría del personal quedó atrapado detrás de ventanas con rejas y puertas cerradas con llave. Algunas personas lograron escapar del edificio incendiado, de cuatro plantas de altura, saltando desde ventanas que se habían considerado demasiado altas como para ponerles rejas. Esta situación provocó más de 250 personas muertas y 55 heridas graves. Ali Enterprises era una trampa mortal evidente: no había equipamientos para los bomberos ni alarma contra incendios, tenía una sola salida de emergencia que funcionara y era un edificio que infringía un gran número de normativas locales e internacionales. Sin embargo, tan solo tres semanas antes del incendio, la fábrica había sido certificada según la norma internacional SA8000 por la compañía de auditoría italiana RINA. Otro ejemplo trágico es la explosión de las calderas en la fábrica de Multifabs Ltd., de Bangladesh, que acabó con la vida de al menos 13 personas y dejó decenas de heridos. Esto sucedió después de que una auditoría amfori BSCI, realizada por TÜV Rheinland, no hubiera detectado una serie de riesgos de seguridad que ya estaban documentados y eran de dominio público. En nuestro informe *Fig Leaf for Fashion* (El taparrabos de la moda), de 2019,⁵² se pueden encontrar más ejemplos de deficiencias en el cumplimiento de las empresas y en los sistemas de auditoría social.

2.2.2 Vulneraciones generalizadas de los Derechos Humanos

El 23 de abril de 2013 se descubrieron unas grandes grietas estructurales en el edificio de Rana Plaza en Bangladesh. Los pisos inferiores se cerraron. Pese a ello, los propietarios de las fábricas de ropa de los pisos superiores ordenaron que la plantilla volviera al trabajo al día siguiente. El 24 de abril, todo el edificio de ocho pisos se derrumbó: murieron 1.134 personas y hubo varios miles de heridos.⁵³ Seis meses antes, el 24 de noviembre de 2012, se había declarado un incendio en la fábrica de ropa de Tazreen Fashions, también en Bangladesh. Las salidas al exterior estaban bloqueadas. Más de un centenar de personas trabajadoras resultaron heridas cuando saltaron por las ventanas de los pisos superiores, la única salida que tenían. Al menos 112 personas perdieron la vida.⁵⁴

Las fábricas que son tan inseguras como para representar un peligro mortal son el tema que más llama la atención del público, especialmente cuando se lamentan daños personales. Este es también el ámbito en el que se han logrado avances limitados pero importantes después del Rana Plaza y otras tragedias, por ejemplo a través del Acuerdo de Bangladesh sobre la seguridad de los edificios. Sin embargo, las vulneraciones de los Derechos Humanos son todavía frecuentes en todas las cadenas de suministro de la industria textil, lo que evidencia que el modelo de negocio dominante se basa en una explotación y un abuso sistémicos.⁵⁵

El mecanismo de acciones urgentes de la Clean Clothes Campaign ha contribuido a solucionar cientos de infracciones relacionadas con algunas de las marcas de moda más conocidas del mundo, que normalmente hacen gala de ser “éticas” de una forma u otra. La libertad sindical está en lo más alto de estos casos de peticiones urgentes. A menudo, las personas trabajadoras que comienzan a organizarse por cualquier problema son despedidas, acosadas o amenazadas por ello. Los problemas que intentan abordar cuando se organizan suelen estar relacionados con los salarios, los complementos, las horas extras y los objetivos de producción.

La *Guía de la OCDE de Debida Diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado* identifica los siguientes aspectos clave de los riesgos del sector: trabajo infantil; trabajo forzado; horas de trabajo por día; salud y seguridad ocupacional; sindicatos y negociación colectiva; salarios; abastecimiento de trabajadoras a domicilio; acoso sexual; y violencia sexual y de género en el lugar de trabajo.

FOCO 6:

Vulneraciones de Derechos Humanos en la Región Uigur

China es uno de los dos mayores productores de algodón del mundo y el mayor productor y exportador de hilados, tejidos y prendas de vestir. Hasta el 84% del algodón chino proviene de la Región Autónoma Uigur de Sinkiang (Región Uigur), que por sí solo equivale a más del 20% de la producción mundial.⁵⁶

Cada vez hay más pruebas de que el Gobierno chino está cometiendo abusos en materia de Derechos Humanos a gran escala en la Región Uigur, que van dirigidos contra la población uigur y otros grupos de mayoría turca y musulmana, debido a su religión y etnia. Estos abusos incluyen la detención masiva arbitraria de entre 1 y 1,8 millones de personas y un programa de reeducación y trabajos forzados.⁵⁷

El resultado es que los hilados, los tejidos y las prendas confeccionadas con algodón chino están muy probablemente salpicados de trabajos forzados y penitenciarios, ya estén fabricados en China o en cualquier otro lugar del mundo. Además, la política gubernamental de utilizar el trabajo forzado como medio de control social implica un riesgo importante de que se practique este tipo de abuso en prácticamente cualquier centro de trabajo (industrial o agrícola) en la Región Uigur. Por ello, hacer negocios en la Región Uigur respetando los UNGP es imposible en la práctica. No hay ninguna forma válida de que las empresas puedan verificar que un centro de trabajo de la Región Uigur esté libre de trabajo forzado, o impedir estos abusos de acuerdo con la Debida Diligencia en Derechos Humanos.

Teniendo en cuenta el alcance generalizado de los abusos, los compradores deben partir de la base de que todos los productos fabricados, parcial o totalmente, en la Región Uigur son altamente susceptibles de estar contaminados por el trabajo forzado. La *Coalición para acabar con el trabajo forzado en la Región Uigur*,⁵⁸ de la que forma parte la Clean Clothes Campaign, hace un llamamiento a la industria textil y de la confección para actuar contra estos abusos y asegurarse de que el sector no se beneficie del trabajo forzado de los uigures y otros pueblos de mayoría turca y musulmana.⁵⁹

2.2.2 Vulneraciones generalizadas de los Derechos Humanos

Explotación y perpetuación de la desigualdad de género

Una industria que se caracteriza por las vulneraciones de los Derechos Humanos, que fabrica sobre todo en países con altos niveles de desigualdad de género⁶⁰ y donde se calcula que el 80% de la fuerza de trabajo está formado por mujeres, solo se puede ver como una industria que se beneficia de una discriminación de género profundamente arraigada y que, peor aún, la perpetúa.⁶¹

Una vez más, las marcas de ropa pueden declarar en sus códigos de conducta o en sus anuncios publicitarios que están “a favor” de la igualdad de género, y a menudo incluso venden camisetas con consignas feministas. Pero estas mismas prendas seguramente han sido fabricadas por mujeres que perciben salarios de miseria y sufren las siguientes situaciones: se ven privadas de permiso de maternidad, cuidado de los hijos y desplazamientos seguros al trabajo; se les niega la posibilidad de formar sindicatos o afiliarse a ellos; están obligadas a trabajar horas extras, a menudo en fábricas no seguras; son acosadas sistemáticamente por los hombres que son sus jefes directos; y son víctimas de violencia machista.⁶² Las mujeres a menudo trabajan en condiciones precarias, sin contrato o cobrando por prenda confeccionada, y son más vulnerables al tener que realizar trabajos no remunerados que no están contemplados en los acuerdos contractuales.⁶³

FOCO 7:

Violencia de género y acoso generalizados

Las investigaciones llevadas a cabo en fábricas de Bangladesh (publicadas en 2020) revelaron que el 75% de las trabajadoras entrevistadas sufren violencia de género de forma habitual y alrededor del 75% son víctimas de acoso sexual.⁶⁴ Dos años antes, una investigación en las cadenas de suministro de la confección asiática de H&M, Gap y Walmart reveló numerosos casos de violencia física, actos que causaron daños sexuales y sufrimiento, insultos, coacción, amenazas y represalias y privaciones de libertad, además de horas extras forzadas. Se constató que todos estos casos eran resultado directo de la forma en que las marcas conducen sus negocios.⁶⁵ En Lesotho, casi dos tercios de las trabajadoras entrevistadas en las fábricas de Nien Hsing narraron experiencias de acoso sexual, ya fuera en carne propia o de sus compañeras de trabajo. Las mujeres que denunciaron los abusos normalmente se enfrentaron a represalias. Los códigos de conducta y los programas de control voluntarios de las marcas permiten que la violencia y el acoso en clave de género continúen pasando desapercibidos.⁶⁶

Muchas mujeres que trabajan en el sector de la confección son discriminadas, además, por su origen étnico, edad, situación migratoria u otros factores que dan lugar a la discriminación interseccional. Esto “viene provocado por diversos motivos personales o características/identidades, que funcionan e interactúan entre sí de tal manera que se convierten en inseparables”.⁶⁷

Trabajar a destajo por un salario de miseria

El derecho a un salario que permita vivir dignamente se reconoce de forma muy generalizada (aunque con definiciones diferentes),⁶⁸ pero en las cadenas de suministro de la producción mundial se le hace poco caso. Esto vale tanto para la moda rápida y las marcas de lujo como para la ropa de trabajo.

En 2019, nuestra investigación reveló que ninguna marca importante de ropa podía demostrar que las personas trabajadoras que confeccionaban para ellas en Asia, África, América Central o Europa del Este percibieran un sueldo suficiente para escapar de las garras de la pobreza.⁶⁹ Los salarios que se pagaban eran, en promedio, de dos a cinco veces inferiores a la cantidad que necesitaría una persona trabajadora y su familia para vivir con dignidad. En los países europeos investigados en nuestro estudio más reciente, los salarios que se pagaban en fábrica llegaban a ser del 13% (Rumanía), el 20% (Bulgaria) y como máximo hasta el 33% (Serbia) del salario digno estimado.⁷⁰

FOCO 8:

Contrastar los datos salariales de la moda

La interpretación oficial de los UNGP deja claro que la responsabilidad de la empresa existe “independientemente de la capacidad o la voluntad de los estados de cumplir sus propias obligaciones de Derechos Humanos. Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los Derechos Humanos”.⁷¹ Esto significa que, incluso si los gobiernos estatales no promulgan una legislación sobre salarios mínimos que proteja a las personas trabajadoras y garantice que puedan vivir con dignidad, las marcas tienen el deber de asegurar que, pese a ello, las personas trabajadoras perciban un salario digno.

Sin embargo, de las 108 marcas encuestadas recientemente en el marco de nuestro proyecto *Fashion Checker*, financiado por la UE, solo 28 han hecho público un compromiso claro de garantizar que se pague un salario vital en toda su red de proveedores; y tan solo tres han hecho público un plan de acción calendarizado para explicar cómo conseguirán que las personas que trabajan en su cadena perciban un salario digno. Un estudio de campo realizado en paralelo demostró que ninguna de las personas trabajadoras encuestadas percibía un salario digno, mientras que una de cada cuatro, si no hacía horas extras, percibía menos que el salario mínimo establecido por la legislación regional o nacional. Además, las entrevistas con el personal de las fábricas revelaban una brecha salarial significativa entre los géneros, pero ninguna de las marcas encuestadas aportó datos ni información pública sobre estas diferencias salariales en su cadena de suministro. Puede obtenerse más información sobre esto en nuestro informe *Out of the shadows*.⁷² Los datos sobre marcas específicas se pueden consultar en la web de fashionchecker.org.

Los sindicatos luchan por los aumentos salariales a través de la negociación colectiva con las empresas a nivel de fábrica, sector y país. Sin embargo, como el modelo de negocio de la ropa de vestir y deportiva viene muy determinado por los consumidores, son las marcas y los minoristas quienes controlan los pedidos y fijan los precios que pagarán por la ropa. Por ello, el margen de negociación de los agentes sociales de los países productores es muy limitado.

Los propietarios de las fábricas dicen que no tienen más opción que mantener los salarios bajos debido a los bajos precios que pagan los compradores, y las personas trabajadoras pueden verse amenazadas de perder el trabajo o de sufrir agresiones físicas si reivindican salarios más altos. Los gobiernos, por su parte, mantienen los salarios mínimos a la baja debido a la presión que reciben de las marcas y los minoristas, y como un intento de crear o conservar empleos, aumentar los volúmenes de exportación e incrementar el PIB nacional. El resultado es que, incluso cuando la ley establece un salario mínimo, este no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias. Además, las personas que trabajan subcontratadas en casa, tan a menudo invisibilizadas, normalmente cobran menos por su trabajo que el salario mínimo que marca la ley.

Los debates sobre los salarios suelen estar siempre vinculados a la productividad. “Cuando no se pueden mantener bajos los salarios reales, las empresas proveedoras pueden recurrir a una práctica que tiene una larga trayectoria en el sector: aumentar la intensidad del trabajo imponiendo unos objetivos de producción más elevados a la plantilla. Por ejemplo, pueden exigir a una trabajadora que cosa 90 prendas por hora en vez de las 80 que se le pedían antes.”⁸⁰ Dicho de otro modo, mientras las marcas no paguen precios más elevados a sus proveedores, con garantías de que esto también se refleje en los sueldos, cada vez que se revisen los salarios mínimos, las personas trabajadoras deberán enfrentarse a objetivos de producción más elevados.

Todo ello deja a decenas de millones de trabajadores y trabajadoras de la confección y sus familias atrapadas en la pobreza y privadas no solo de vivir dignamente, sino también de muchos Derechos Humanos básicos y libertades fundamentales.

2.2.2 Vulneraciones generalizadas de los Derechos Humanos

La libertad sindical bajo ataque constante

El derecho de los trabajadores y trabajadoras a formar o afiliarse a sindicatos es un elemento integral de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos⁷⁵ y un derecho fundamental que propicia el cumplimiento de otros derechos.⁷⁶ La libertad sindical (Convenio 87 de la OIT) y el derecho a la negociación colectiva (Convenio 98 de la OIT) también están reconocidos como derechos fundamentales y universales por la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998.

La protección de la libertad sindical y un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva serían cruciales para mejorar las condiciones estructurales de los derechos laborales, superar la desigualdad de poder en clave de género y ayudar a abordar y prevenir el acoso y la violencia de género.⁷⁷ El hecho es que las normas que limitan la voz de las mujeres y su participación en la sociedad⁷⁸ hacen que estos derechos sean aún más difíciles de alcanzar.

La libertad sindical se ve constantemente atacada en el sector de la confección, el cual, para empezar, produce sobre todo en países que tienen una protección muy tímida de los Derechos Humanos.⁷⁹ De hecho, en el último índice de la Confederación Sindical Internacional sobre derechos laborales en el mundo,⁸⁰ se pudo ver que una serie de países muy apreciados como centros de producción no ofrecían ninguna garantía de protección de los derechos de las personas trabajadoras. Entre estos se citaban varios países sudamericanos, así como Camboya, China, Vietnam y Bangladesh. Este último se encuentra entre los diez peores países del mundo en cuanto a derechos laborales. Se vio también que muchos otros países productores, como Etiopía, Myanmar y Pakistán, se caracterizaban por las vulneraciones sistemáticas de derechos.

Entre los riesgos sectoriales que expone la Guía de la OCDE sobre Debida Diligencia,⁸¹ en relación con las infracciones de las empresas que emplean directamente al personal del sector textil, se encuentran diversas formas de intimidación y actitudes anti sindicalistas: fomento de las estructuras dominadas por las personas empresarias; mecanismos débiles de participación de la plantilla y prácticas de relaciones laborales corruptas; negativa a negociar de buena fe; oposición sistemática u organizada de la empresa y hostilidad hacia los sindicatos; así como el efecto negativo sobre la capacidad de organización del personal con contratos de corta duración y otras formas de contratos eventuales y de empleo informal.⁸² Las personas migrantes sufren restricciones especialmente severas de su derecho a organizarse, además de ser especialmente vulnerables al tráfico de personas y el trabajo forzado.

FOCO 9:

Aumento de la represión sindical bajo el velo de la pandemia

La pandemia de la Covid-19 ha dado a las fábricas de confección de todo el mundo la excusa perfecta para despedir trabajadores en masa, y muchas han aprovechado esta oportunidad para echar de sus fábricas selectivamente a los y las dirigentes sindicales y afiliadas a sindicatos. En Myanmar, el incipiente movimiento sindical se ve amenazado porque los despidos selectivos y discriminatorios vienen seguidos de ataques violentos a dirigentes sindicales, acoso e intimidación de afiliados y detenciones y encarcelamientos de trabajadoras y trabajadores por haberse sumado a una huelga pacífica.⁸³ En Bangladesh, Sri Lanka, Haití y Camboya se usan formas similares de represión contra los sindicatos.⁸⁴ Aunque la decisión de aprovechar la crisis sanitaria para sabotear a los sindicatos se toma a nivel de fábrica, la responsabilidad no termina ahí. Las marcas y los minoristas de la moda tienen una enorme influencia sobre sus cadenas de suministro y son responsables del trato que se da al personal de las fábricas de sus proveedores.

Hay que tener muy en cuenta que las vulneraciones contra los sindicatos por parte de la dirección de las fábricas pueden venir provocadas por las empresas que las contratan y emplean indirectamente a su personal, es decir, las marcas de ropa que compran los productos que fabrican estas personas. Cuando un proveedor cree que debe actuar contra los sindicatos con el fin de poder cumplir con las obligaciones contractuales de precios o plazos, o para poder establecer o conservar una relación comercial con el comprador, dicho comprador también es responsable de las vulneraciones.

2.2.3

Grave falta de transparencia en la cadena de suministro

Las vulneraciones de los Derechos Humanos que se resumen en el apartado anterior se producen en una industria que se caracteriza por su falta de transparencia.

La opacidad que se mantiene en torno a las complejas cadenas de suministro globales y la confidencialidad de las obligaciones contractuales hacen que sea difícil identificar qué fábricas producen para qué marcas, o si un determinado proveedor respeta los derechos laborales u ofrece condiciones de trabajo seguras. La única fuente pública de información sobre estas cuestiones son las propias marcas. En la práctica, lo que pasa dentro de la fábrica se queda en la fábrica.

Con el fin de fomentar una mayor transparencia en el sector de la confección, se han iniciado algunas acciones empresariales voluntarias⁸⁵ que cuentan con el apoyo de la sociedad civil, como el Pacto de Transparencia (véase el Foco 10). Si bien se han producido avances considerables en esta línea, más del 60% de las marcas siguen sin revelar dónde se encuentran sus centros de producción. Entre las que lo hacen, la gran mayoría se queda en los proveedores del nivel 1.⁸⁶

Podemos concluir que las acciones voluntarias nunca lograrán el cambio estructural que se necesita: no existen incentivos fuertes para que las empresas no puedan echarse atrás de sus compromisos y siempre las habrá que irán a la zaga; Por ello, que todas jueguen con las mismas reglas también será en interés de aquellas empresas que hayan tomado la delantera. Los cambios duraderos en todo el sector solo se producirán si se introducen requisitos legales de obligado cumplimiento.

Rechazar la transparencia es señal de miopía

La falta de información clara sobre la cadena de suministro provoca toda una serie de consecuencias negativas. En primer lugar, impide a las personas consumidoras y al público fiscalizar el comportamiento de las empresas, así como entender el impacto real de la cadena de operaciones de una empresa y, por tanto, de las consecuencias de sus prácticas de compra. También impide al personal de las fábricas identificar a los compradores de los productos que fabrican, lo que debilita su posibilidad de reclamaciones y reparaciones, ya que es probable que no conozcan la empresa para la que fabrican.

La empresa en cuestión puede no conocer el impacto real de sus operaciones comerciales ni replantear sus prácticas gracias a una evaluación cuidadosa del riesgo. La falta de transparencia también dificulta que las organizaciones de consumidores, los sindicatos, las organizaciones de Derechos Humanos y demás agentes sociales puedan contrastar las afirmaciones de responsabilidad social que publican las marcas, o la supuesta aplicación de la debida diligencia, y pedirles que rindan cuentas de las deficiencias.

Por otro lado, la transparencia tiene muchas ventajas. Puede mejorar la eficiencia de los procesos de debida diligencia, aumentar la eficiencia operativa y mejorar la reputación de una empresa.⁸⁷ La transparencia permite a los grupos interesados (personas trabajadoras, organizaciones laborales, grupos de Derechos Humanos y otros) alertar rápidamente a las firmas de ropa sobre los abusos laborales en las fábricas. Esto da a dichas firmas la oportunidad de intervenir, detener y corregir las vulneraciones de derechos en una etapa incipiente. También mejora el acceso a los recursos jurídicos, ya que permite a las personas trabajadoras identificar las marcas, minoristas y e-tailers, iniciativas multipartitas o tribunales de justicia a los que pueden dirigirse. Permite que los sindicatos se organicen a lo largo de la cadena de suministro de marcas específicas, lo que les permite aumentar su poder de negociación. Además, una mayor transparencia permite que los estados, en caso de vulneración de los Derechos Humanos, identifiquen a aquellos que comparten la responsabilidad. Finalmente, facilita la colaboración de marcas y la acción colectiva para detener, prevenir, paliar y poner remedio a los abusos laborales en las cadenas de suministro.

FOCO 10:

Pacto de Transparencia y Open Apparel Registry

En 2016, la Clean Clothes Campaign, junto con ocho organizaciones laborales y de Derechos Humanos, puso en marcha el Pacto de Transparencia.⁸⁸ Es un pacto de mínimos sobre la divulgación de información de la cadena de suministro y un mejor seguimiento de los productos, pero las empresas no deberían dudar en ir más allá y hacer públicos datos adicionales.

Al firmar el Pacto de Transparencia, las empresas se comprometen a publicar quincenalmente en su sitio web: (i) el nombre completo de todos los centros de producción autorizados; (ii) las direcciones de dichos centros; (iii) la empresa matriz de la compañía local; (iv) los tipos de productos elaborados (prendas de vestir, calzado, textiles para el hogar, accesorios); (v) el número de personas trabajadoras de cada centro por categorías: menos de 1.000, de 1.001 a 5.000, de 5.001 a 10.000, más de 10.000. Las empresas deben publicar la información anterior en una hoja de cálculo o en otro formato de consulta para que las partes interesadas puedan utilizar eficazmente esos datos. En diciembre de 2019, 41 empresas de la confección se habían adaptado completamente al Pacto, 19 más estaban a punto de adaptarse y 15 se adaptaban en parte.

El Open Apparel Registry, un registro abierto del sector de la confección, también recopila la información disponible sobre los proveedores. Su misión es "mantener una base de datos de código abierto, neutral y accesible al público, de todas las instalaciones del sector mundial de la confección y del calzado, con el objetivo de permitir la colaboración del sector y una mejor identificación de las fábricas".⁸⁹ A cada unidad de producción se le asigna un identificador propio del OAR. El 18 de diciembre de 2020, dicho registro contenía 51.734 unidades de producción.

Un primer paso: la Directiva sobre divulgación de información no financiera

La Directiva europea sobre la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y grupos⁹⁰ representó un primer paso hacia una mayor transparencia empresarial y un mejor acceso a la información para las partes interesadas externas. Esta directiva de 2014 exige que se divulguen las políticas empresariales y las evaluaciones de riesgo, que se informe de los impactos sobre los Derechos Humanos y que se faciliten los indicadores clave de rendimiento (KPI) y comprobantes de cumplimiento.

Sin embargo, el efecto de esta legislación se ve limitado por el reducido número de empresas que abarca.⁹¹ Deja de lado a muchas empresas activas del sector de la confección que deberían estar obligadas a informar sobre sus riesgos e impactos. Además, la Directiva no ofrece un marco de información común ni claridad sobre el alcance de la información que se debe divulgar. La información sobre la cadena de suministro que han facilitado las empresas hasta ahora ha sido mínima y las empresas eligen cuidadosamente las cuestiones concretas sobre las que quieren informar.⁹² Por ejemplo, tan solo el 20% de las 110 empresas de confección y textiles analizadas explican qué efectos adversos pueden tener sus modelos y estrategias de negocio sobre las cuestiones laborales, y solo el 14% de estas empresas publican sus listas de proveedores.⁹³

La Directiva define las categorías⁹⁴ sobre las que las empresas deben revelar información, pero el hecho es que dichas categorías son muy generales. En la práctica, eso significa que cuando las empresas eligen las cuestiones sobre las que les interesa informar, los datos sobre la libertad sindical, los horarios de trabajo o los salarios quedan prácticamente fuera de la información no financiera, aunque son cruciales para entender mejor la situación de los Derechos Humanos en las cadenas de suministro de la confección.

La limitación fundamental de la Directiva es que se centra en la obligación de *informar* sobre la diligencia debida en Derechos Humanos, y no en la obligación de *llevar a cabo* dicha diligencia debida. La promulgación de una legislación específica de la UE sobre la diligencia en la cadena de suministro vendría a llenar este vacío; además, existen vínculos claros que se pueden trazar entre estas dos herramientas reguladoras.

2.2.4

Una reparación efectiva es difícil de alcanzar

¿Qué es la reparación?

El acceso a un recurso jurídico efectivo⁹⁵ para aquellos que han sufrido una vulneración de sus derechos es un componente básico (“el tercer pilar”) de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos (UNGP), con deberes y responsabilidades que recaen sobre los estados y las empresas.⁹⁶

En los UNGP, la reparación y la indemnización se refieren a “las reparaciones ofrecidas por los mecanismos de reclamación que pueden revestir diversas formas sustantivas destinadas, en términos generales, a contrarrestar o reparar cualquier daño a los Derechos Humanos que se haya producido”. Estas reparaciones incluyen disculpas, readmisión, rehabilitación, compensaciones económicas o no económicas, sanciones punitivas (administrativas o penales) y medidas de prevención de nuevos daños, como los requerimientos o las garantías de no repetición.⁹⁷

Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales también subrayan la necesidad de que las empresas cuenten con procesos que permitan la reparación. Los mecanismos de reclamación correspondientes pueden revestir muchas formas, pero todos deberían cumplir los criterios básicos: legitimidad, accesibilidad, previsibilidad, equidad, transparencia y compatibilidad con las Directrices de la OCDE.⁹⁸

En teoría, los demandantes de reparaciones tienen muchos mecanismos a su disposición, incluidos los mecanismos de reclamación judiciales, estatales, no judiciales y no estatales.⁹⁹ Sin embargo, tal y como demuestran reiteradamente los casos detectados por la Clean Clothes Campaign y confirmados por otras organizaciones e informes,¹⁰⁰ la existencia de mecanismos de reclamación no garantiza por sí sola una reparación efectiva para aquellos que han sufrido vulneraciones de Derechos Humanos.



2.2.4

Una reparación efectiva es difícil de alcanzar

Reparaciones en el sector de la confección

Debido a la naturaleza de las vulneraciones más frecuentes de los Derechos Humanos en el sector de la confección, las formas clave de reparación desde el punto de vista de las personas trabajadoras incluyen: compensación económica, eliminación de los riesgos de seguridad, readmisión de dirigentes sindicales, cobertura de Seguridad Social, pago de salarios e indemnizaciones por despido pendientes, cese de las horas extraordinarias forzadas o no remuneradas, concesión de bajas por maternidad y enfermedad, y despido de los supervisores que acosan a las trabajadoras y los trabajadores.

Quizás la forma que podría tomar la reparación esté clara, pero las personas que trabajan en la confección se encuentran con muchas barreras a la hora de reclamar reparaciones. Estas barreras van desde la falta de información, el miedo a las represalias y los medios económicos insuficientes, hasta sistemas judiciales débiles en los países de origen de los demandantes de reparaciones y los obstáculos relacionados con la jurisdicción en los casos que implican a empresas multinacionales.¹⁰¹ Los demandantes que fueron entrevistados para un informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales¹⁰² subrayaban como aspectos especialmente problemáticos: las normas sobre la carga de la prueba, la falta de reparaciones colectivas, el gran riesgo económico para los demandantes, la falta de información suficiente sobre los recursos jurídicos disponibles y la falta de igualdad de condiciones, que es aún más grave para la ciudadanía de países terceros.

Estas barreras, ampliamente reconocidas, son aún más graves para las personas que trabajan en la confección, pues se enfrentan a una discriminación generalizada en clave de género que se ve aún más agravada cuando se combina con la marginación de las personas migrantes,¹⁰³ entre otros motivos prohibidos de discriminación. La falta de transparencia de la cadena de suministro empeora aún más el problema de la carga de la prueba.

FOCO 11:

Los largos e intrincados vericuetos de los sistemas judiciales

Los casos del incendio de Tazreen y el derrumbe del edificio Rana Plaza (véase apartado 2.2.2) dieron pie a una forma innovadora de abordar la prevención y las reparaciones. Las marcas firmaron un acuerdo vinculante sobre la seguridad de edificios y contra incendios en Bangladesh. Las víctimas y familias afectadas recibieron indemnizaciones a través del Fondo Fiduciario Tazreen y del Acuerdo de Rana Plaza.¹⁰⁴ Sin embargo, esto solo llegó después de largos años de infatigable movilización internacional y gracias a la intensidad del interés público y a la atención de los medios de comunicación.

Tras el incendio de Ali Enterprises en Pakistán,¹⁰⁵ las familias afectadas tuvieron que pugnar durante más de cuatro años para recibir una compensación económica a largo plazo del principal comprador de la fábrica, la empresa alemana de ropa de descuento Kik. Sin embargo, el intento de llevar la empresa a los tribunales alemanes no prosperó, como tampoco el intento de responsabilizar a la empresa de auditoría italiana RINA ante los tribunales italianos por haber certificado, pocas semanas antes del incendio, que la fábrica era segura cuando era a todas luces insegura según las normas internacionales (SA8000). En fechas más recientes, la sociedad RINA se negó a firmar el acuerdo de mediación que resultó de un dilatado proceso en el Punto Nacional de Contacto italiano de la OCDE.¹⁰⁶ Más de ocho años después del incendio, las familias afectadas aún esperan que se haga justicia.

Lo mismo ocurre con los 2.000 trabajadores y trabajadoras a las que se deben millones en indemnizaciones y salarios impagados después de que la fábrica de Jaba Garmino, en Indonesia, quebrara repentinamente en 2015 cuando su principal comprador, Uniqlo, canceló sus pedidos. Y lo mismo ocurre con cientos y miles de otras luchas laborales, predominantemente por parte de mujeres, cuyos derechos se vulneran sistemáticamente, día sí y día también.

Lograr reunir y documentar las pruebas es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las trabajadoras y los trabajadores. Las reclamaciones que se presentan a mecanismos no estatales suelen ser desestimadas por falta de pruebas (escritas). Como las personas trabajadoras no son las propietarias de estas pruebas, rara vez tienen acceso a la documentación sin correr peligro. El requisito de aportar pruebas documentales pone en riesgo a los trabajadores y las trabajadoras cuando intentan obtener información, por ejemplo, haciendo fotos o llevándose etiquetas o documentación de las fábricas. Aunque las empresas a menudo tienen los medios para aportar estas pruebas, no están sometidas a la misma exigencia que las personas trabajadoras.

2.2.4

Una reparación efectiva es difícil de alcanzar

Cuando se consiguen superar los obstáculos para acceder a un mecanismo de reclamación, como los Puntos Nacionales de Contacto (PNC) de la OCDE, los procedimientos suelen desembocar en soluciones insatisfactorias o incluso inexistentes.¹⁰⁷

Fábricas de confección y prácticas de las marcas de moda

La ausencia de una legislación que proteja los derechos de las personas trabajadoras, la escasa vigilancia¹⁰⁸ y los obstáculos que imperan en muchos países productores para acceder a los sistemas judiciales, ponen de manifiesto que muchos estados se desentienden de su responsabilidad, pero las marcas de ropa también tienen mucho que ver con esta situación: optan, incluso de manera preferente, por hacer negocios en estos países debido a la falta de protección de los Derechos Humanos; propician activamente las vulneraciones a través de sus prácticas comerciales; e impiden que las personas trabajadoras puedan recurrir a mecanismos no judiciales verdaderamente efectivos.

Esto último acontece de muchas maneras. Cuando salen a la luz las vulneraciones de los Derechos Humanos en sus cadenas de suministro, muchas marcas optan por cancelar las relaciones comerciales con el proveedor y desentenderse del asunto en vez de utilizar su influencia para introducir mejoras sostenibles. Se esconden detrás de su pertenencia a diversas “iniciativas empresariales responsables” que no ofrecen ninguna reparación efectiva. Un análisis reciente y en profundidad de iniciativas multipartitas (IMP),¹⁰⁹ tanto lideradas por empresas como desvinculadas de estas, reveló que casi un tercio de dichas iniciativas no ofrecen ningún mecanismo de denuncia y, entre las que sí lo hacen, “casi todos sus procedimientos de denuncia no siguen los criterios reconocidos internacionalmente para que se dé un verdadero acceso a las reparaciones”.¹¹⁰

Cuando se proporciona un mecanismo de denuncia no judicial por parte de una marca, una IMP u otro tipo de iniciativa empresarial responsable, en el mejor de los casos puede haber una investigación independiente seguida de una publicación de conclusiones, pero en este proceso no se contempla que haya una determinación independiente de la reparación adecuada ni una comprobación de que la reparación se haya hecho efectiva. Cuando se interponen denuncias a mecanismos como los PNC, las marcas pueden negarse a comparecer en los tribunales, o bien prolongan indefinidamente los procesos, lo que acaba por diluir la eficacia de las campañas de sensibilización pública.

Un último aspecto, aunque no menos importante, es que cuando los mecanismos de denuncia ponen de manifiesto los impactos negativos sobre los Derechos Humanos, las marcas y las iniciativas de responsabilidad lideradas por empresas incumplen su deber -que también forma parte de los principios UNGP- de invertir esfuerzos en identificar los problemas sistémicos subyacentes y desarrollar estrategias (colectivas) para prevenirlos.

Así pues, el acceso a un mecanismo de denuncia no judicial se confunde con el acceso a una reparación efectiva para las personas trabajadoras que han sido víctimas de vulneraciones de los Derechos Humanos. Dicho de otro modo, el recurso de reclamación se entiende cada vez más en un sentido procedimental y no en función de lo que pueda aportar a las personas que deberían ser protegidas por estos derechos: las trabajadoras y los trabajadores.

2.3

Conclusión:

Las iniciativas y los compromisos voluntarios no han dado resultado

Prácticamente diez años después de la aprobación de los UNGP, se ha hecho patente que confiar en un marco de control voluntario resulta insuficiente e ineficaz para las personas trabajadoras y la sociedad en general. Ni los mecanismos de reclamación no judiciales, la auditoría social, los sistemas de certificación ni otras muchas iniciativas de responsabilidad empresarial han tenido el efecto que se anunció cuando se pusieron en marcha.

Las vulneraciones reiteradas y sistémicas de los Derechos Humanos en las cadenas de suministro de las marcas de ropa evidencian que la DDDH no se practica de una manera sistemática y eficaz. En las cadenas de suministro de numerosas marcas y minoristas se siguen denunciando, de forma documentada y frecuente, vulneraciones de la libertad sindical, salarios de pobreza (incluso cuando se trabajan horas extraordinarias), problemas de seguridad y salud laboral, y discriminación y violencia de género, a pesar de todos los compromisos de cara al público de prevenir estos abusos de los Derechos Humanos y laborales.

Lo más llamativo es que las actuaciones de muchas marcas respecto a sus proveedores durante la crisis de la Covid-19 han demostrado que, en cualquier caso, las consideraciones de DDDH se dejan de lado inmediatamente en cuanto las ganancias de las marcas parecen estar en peligro.¹¹¹ Con unas normativas obligatorias de DDDH, la preocupación por las vulneraciones de los Derechos Humanos ya habría incitado a las marcas a adoptar prácticas de compra que garantizaran que el personal percibiera su sueldo durante la crisis, al menos dentro de lo posible, o que sus empleadores aplicaran estrategias responsables de despido si las marcas decidieran poner fin a la relación con los proveedores.¹¹³

Dado que no existe ningún requisito obligatorio de aplicar la Debida Diligencia en Derechos Humanos, la divulgación pública de las prácticas de DDDH sigue siendo débil e irregular. Por ello, la divulgación no aporta ningún tipo de prueba de que la DDDH se aplique de una forma significativa, pero sí indica que existen muchas deficiencias. Las medidas que las marcas declaran haber adoptado para hacer frente a los riesgos identificados a menudo no llegan de una forma adecuada a toda la cadena de suministro. Esto significa que, incluso si surten algún efecto, estas medidas solo llegarán a una pequeña parte de las personas trabajadoras que confeccionan la ropa de la marca, o que solo se abordarán los riesgos de forma marginal. La divulgación pública según la Directiva de información no financiera de la UE sigue siendo selectiva en cuanto a los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos, a las medidas que se han tomado para abordarlos y a los indicadores de cómo se alcanzan y se evalúan de manera continuada los pasos para ir eliminando estos riesgos.¹¹⁴

Los informes elaborados por empresas en el contexto de su pertenencia a las IMP y otras iniciativas de responsabilidad empresarial tampoco nos pueden dar una imagen precisa y completa de las prácticas de DDDH.¹¹⁵ Por ejemplo, el estudio realizado en 2020 sobre la divulgación pública de la debida diligencia por parte de 34 empresas que subscribieron el Acuerdo neerlandés sobre ropa y textiles sostenibles (una iniciativa multipartita) evidenció poco o ningún progreso en cuestiones como el salario digno o la libertad sindical. Pocas empresas disponen siquiera de información sobre los problemas de libertad sindical en las fábricas, a pesar de tener su producción en países donde es bien sabido que dicha libertad está amenazada. Las empresas tampoco informan de objetivos calendarizados ni de medidas complementarias para llegar a ofrecer salarios dignos en un futuro próximo.¹¹⁶

FOCO 12:

**Un proyecto fallido:
la debida diligencia
voluntaria en Alemania**

Las pruebas más contundentes de que la práctica de DDDH de las empresas no es efectiva provienen precisamente de una encuesta, promovida por el Gobierno federal, sobre la implementación de la DDDH en empresas alemanas con más de 500 empleados.¹¹⁷ No deja de ser revelador que tan solo 455 de las 2.254 empresas contactadas accedieran a responder a la encuesta más reciente.¹¹⁸ Esto podría hacer pensar que la selección fue sesgada y favoreció a aquellas empresas que ya conocían el concepto de la DDDH. Aun así, resultó que solo entre el 13 y el 17% de las empresas que respondieron a la encuesta llevaban a cabo una DDDH suficiente. El estudio también reveló que el análisis del riesgo y las medidas para afrontar los daños a los Derechos Humanos son los dos componentes de la DDDH que más dificultades suponen a las empresas. Si bien parece que la práctica de elaborar normas adecuadas de Derechos Humanos es más frecuente (38-45%), la gran mayoría de las empresas no llega a poner en práctica esos compromisos de DDDH. Esta conclusión resulta mucho más sorprendente debido a que los criterios de evaluación de la encuesta son mucho menos afinados que, por ejemplo, los criterios utilizados por la OCDE en sus evaluaciones de cumplimiento de la debida diligencia. Esta encuesta solo pretendía averiguar si al menos el 50% de las empresas alemanas con más de 500 personas empleadas aplicaban la DDDH voluntaria de forma suficiente. Ante el resultado tan deficiente respecto a este umbral, el acuerdo de la coalición de gobierno alemana estableció que el Gobierno apoyará una DDDH obligatoria a nivel nacional y de la UE.¹¹⁹

En vista de todo ello, no es de extrañar que ocho de cada diez de los colectivos afectados que participaron en el estudio de la Comisión Europea¹²⁰ pensaran que “el panorama normativo actual de la debida diligencia por parte de las empresas no es eficaz, eficiente ni sistemático”.¹²¹ También se evidenció que las directrices y los requisitos voluntarios de información son “las opciones menos efectivas para proteger a las personas y al planeta” (un 68% y un 58% de los colectivos afectados, respectivamente) y que, de hecho, pueden “ir en detrimento de la protección de los derechos de las personas trabajadoras”, según un estudio reciente llevado a cabo por encargo de la Comisión Europea.¹²²

Como ya se ha mencionado, algunos gobiernos de los Estados miembros de la UE también han indicado que es poco probable que las medidas voluntarias y las IMP por sí solas produzcan cambios sustanciales y proporcionen reparaciones a los afectados por las prácticas comerciales perniciosas. Ante esto, las conclusiones del Consejo de la UE llamaban a promulgar medidas obligatorias de diligencia empresarial que abarcaran a todos los sectores industriales.¹²³

Durante la pandemia de la Covid-19, un proceso voluntario de autorregulación podría haber propiciado que algunas empresas llevaran a cabo una DDDH significativa. Esto les habría permitido prever que las cancelaciones en masa de pedidos tendrían efectos negativos sobre los Derechos Humanos. Si aun así hubieran decidido que los pedidos debían cancelarse o aplazarse, las empresas podrían haberlo hecho de una forma responsable que paliase los efectos adversos.

El hecho de que tan pocas empresas optaran por actuar con responsabilidad cuando estalló la pandemia y que, en caso de hacerlo, tuvieran que competir en el mercado con aquellas que no habían escogido la misma opción, apunta aún más a la clara necesidad de un marco regulador obligatorio, de tal forma que la conducta responsable de las empresas no sea tan solo una opción que elijan algunas, que entonces se encontrarán en desventaja competitiva frente a aquellas que han decidido no asumir esa responsabilidad. En lugar de ello, lo que es imperioso fomentar es que todas las empresas cumplan con las normas reguladoras que protegen los Derechos Humanos de todas y todos.

Notas al pie

1. Wick, 2020; CCC, 2016a.
2. Todas las conversiones se basan en el InfoEuro, el tipo de cambio mensual oficial de la Comisión Europea (dic. 2017).
3. McKinsey & Company, 2019.
4. Orendorff, 2019.
5. The Lab, 2017; International Trade Map (HS codes 61, 62, 64).
6. Véase CCC, 2016a.
7. Esta parte se basa en De Schutter et al., 2012: 60.
8. ACNUDH, s.f.
9. Véase Martin-Ortega y O'Brien, 2020 y De Schutter et al., 2012.
10. *Ibid.*: 62. La iniciativa de "Gobierno Corporativo Sostenible" de la Comisión Europea contiene propuestas para garantizar que las empresas se dediquen a la creación de valor sostenible a largo plazo en lugar de perseguir beneficios a corto plazo.
11. Agradecemos a Action Aid (véase Groen & Cunha, 2020) su formulación de recomendaciones de género que han inspirado las nuestras.
12. Véase EIGE, 2020a.
13. El Open Apparel Registry es una herramienta de código abierto que localiza las instalaciones de la confección en todo el mundo y asigna un número de identificación propio a cada una. Recopila datos de diversas fuentes, entre ellas grandes conjuntos de datos de iniciativas de diversos grupos interesados, listas de proveedores de marcas y minoristas, instalaciones y grupos de fábricas, proveedores de servicios, bases de datos gubernamentales y muchas más. <https://openapparel.org/>
14. ACNUDH, 2020.
15. Esta parte se ha beneficiado de las ponencias y los debates del Foro Global de la OCDE sobre Conducta Empresarial Responsable 2020 (Parte II - Acceso a las reparaciones, 17 de junio de 2020).
16. Todos estos elementos se detallan en CCC et al., 2020.
17. "Todo tipo de relaciones comerciales de la empresa: proveedores, franquiciados, licenciatarios, empresas conjuntas, inversores, clientes, contratistas, consultores, asesores financieros, jurídicos y otros, y cualquier otra entidad no estatal o estatal vinculada a sus operaciones, productos o servicios comerciales" (OCDE, 2018).
18. Directiva 2014/24/UE (2014).
19. Directiva (UE) 2019/1937.
20. ICAR, ECCJ y Dejusticia, 2017.
21. i) Incorporar la conducta empresarial responsable en los sistemas de gestión y política empresarial; ii) identificar los daños reales y potenciales en las operaciones propias de la empresa y en su cadena de suministro; iii) eliminar, prevenir o paliar los daños en las operaciones propias de la empresa y en su cadena de suministro; iv) seguimiento; v) comunicación; vi) proporcionar o cooperar en la reparación cuando proceda.
22. Partnership for Sustainable Textiles, 2020.
23. IMVO Convenanten, 2020.
24. SKC & SOMO, 2020; OCDE, 2020.
25. IMVO Convenanten, 2020.
26. SKC & SOMO, 2020.
27. Directiva europea 2014/95/UE sobre la divulgación de información no financiera y de diversidad por parte de grandes empresas y grupos empresariales; Ley de esclavitud moderna 2015 (Reino Unido); Ley de esclavitud moderna 2018 (Australia).
28. Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (I).
29. El caso fue presentado por Amis de la Terre y cuatro organizaciones ugandesas y cuenta con el apoyo de tres ONG francesas, entre ellas la afiliada a la CCC Collectif Ethique sur l'Etiquette, en relación con dos proyectos petrolíferos en Uganda y Tanzania (Reed, 2020).
30. Los subcontratistas y proveedores incluidos en la ley son aquellos "con los que se mantiene una relación comercial consolidada".
31. Action Aid et al., 2019.
32. Comisión Europea, 2020.
33. Consejo de la Unión Europea, 2020.
34. Véase ACNUR, 2020.
35. Clean Clothes Campaign, 2016a.
36. WRC, 2020.
37. Véase CCC, 2020; CCC, 2020a; Anner, 2020a; Vogt et al., 2020.
38. Better Buying Institute, 2020.
39. Khambay & Narayanasamy, 2020.
40. Anner & WRC, 2020.
41. Véase Anner, 2020; Vogt et al., 2020; Blasi & Blair, 2019.
42. En la legislación de la UE, ya se han reconocido problemas semejantes en la Directiva (UE) 2019/633 sobre prácticas comerciales desleales en las relaciones entre empresas de la cadena de valor agrícola y alimentaria (Directiva de prácticas comerciales desleales de la UE). Con todo, esta Directiva únicamente contempla la cadena de valor agrícola y alimentaria y no aborda toda la gama de repercusiones sobre los Derechos Humanos desde el prisma de la debida diligencia.
43. Merk, 2005. Véase también Anner, 2020 sobre "cómo las prácticas de compra de las empresas líder afectan negativamente a las condiciones laborales y los derechos del personal en las fábricas de proveedores", específicamente "una reducción de precios y unas exigencias de suministro con las que las empresas líder pagan precios más bajos a los proveedores, al tiempo que imponen unos plazos de entrega cortos y una alta volatilidad de los pedidos".
44. Eeckhout et al., 2020.
45. ACNUDH, 2011: 8.
46. Loi du 17 Juin 2016 relative aux marchés publics.
47. OCDE, 2018a.
48. *Ibid.*: 73-74.
49. Blasi & Blair, 2019: 5.
50. Véase Kelly et al., 2019.
51. ITUC et al., 2012: 7.
52. Kelly et al., 2019.
53. Para más información, véase CCC, s.d.-b
54. Para más información, véase CCC, s.d.-a
55. Se puede consultar un resumen de los principales temas en los que trabaja la CCC en <https://cleanclothes.org/fashions-problems>.
56. China Daily, 2020.
57. Adams et al., 2020; Zenz et al., 2019; Ryan et al., 2018; Human Rights Watch, 2019.
58. End Uyghur Forced Labour, 2020.
59. End Uyghur Forced Labour, 2020a.
60. Véase, por ejemplo, el Índice de Desigualdad de Género (PNUD, 2020).
61. Más información en Groen & Cunha, 2020.
62. Véase, por ejemplo, <https://globallaborjustice.org/publications/> para leer experiencias y testimonios de las personas trabajadoras.
63. Marx, 2020.
64. BCWS, 2020.
65. GLJ, 2020.
66. Véase WRC, 2019. Se puede consultar una versión resumida de una forma de acuerdo vinculante para las marcas (como el que reivindicamos en este documento; véase "El camino adelante") en Abimourched et al., 2019, de donde se ha extraído este fragmento.
67. EIGE, 2020.
68. Véase Nelson et al., 2020: 27-33 para un análisis jurídico de la inclusión de un salario digno o un ingreso mínimo vital dentro del marco de la DDDH.
69. El informe Tailored Wages examina las empresas Adidas, Amazon, C&A, Decathlon, Fast Retailing, Fruit of the Loom, GAP, G-Star RAW, Gucci, H&M, Hugo Boss, Inditex, Levi Strauss & Co., Nike, Primark, Puma, PVH, Tchibo, Under Armour y Zalando. Véase Bryher, 2019.
70. Musiolek et al., 2020; Ajder et al., 2018.
71. ACNUDH, 2011: 14.
72. Muller, 2020.
73. Anner, 2020: 326.
74. Aunque no existe una definición universalmente aceptada de pobreza, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Políticos de la ONU (el órgano que controla la implementación del Pacto) defiende una definición multidimensional, según la cual "la pobreza se puede definir como una condición humana caracterizada por la privación crónica de los recursos, capacidades, opciones, seguridad y poder necesarios para disfrutar de un nivel de vida adecuado y de otros derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales". Véase ECOSOC, 2011.
75. La Declaración Internacional de los Derechos Humanos consta de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos.
76. La libertad de asociación y sindical se incluye específicamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22); y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8).
77. Abimourched et al., 2019; GLJ, s.f.; ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): Artículo 5.
78. Groen & Cunha, 2020: 9.
79. Las causas de fondo de estas vulneraciones se encuentran en una interacción entre los fracasos estatales y los del mercado. En 2012, publicamos un artículo sobre este tema en conjunto con los sindicatos mundiales. Sus conclusiones y recomendaciones siguen siendo actuales. Las tres causas más importantes de impactos adversos sobre el derecho a constituir sindicatos, o afiliarse a ellos, son: 1) El hecho de que el Estado no cumpla con su deber de protección del derecho; 2) La vulneración activa de este derecho por parte de los empresarios; y 3) Una organización de la actividad económica que impide el ejercicio de este derecho. Véase CSI et al., 2012: 17.
80. ITUC, 2019.
81. OCDE, 2018a: 148-149.
82. Véase Kärnstrand, 2015, para un ejemplo de contratos de duración fija y su impacto en Camboya.
83. CCC, 2020b.
84. CCC, 2020c.
85. La Fair Labor Association ahora incluye en los requisitos para sus miembros la divulgación completa en formato legible por máquina para 2022.
86. Más sobre esto en Fashion Revolution, 2020.
87. Véase Robledo y Treibich, 2020. Para un análisis más detallado de los beneficios que la transparencia ofrece a las empresas, con referencia específica al Pacto de Transparencia (Transparency Pledge), consúltese ICAR, 2020.
88. Otros miembros de la coalición Pacto de Transparencia son: Human Rights Watch, Worker Rights Consortium, UNI Global Union, Maquila Solidarity Network, International Trade Union Confederation, IndustriALL, International Labor Rights Forum e International Corporate Accountability Roundtable. Se puede consultar en <https://transparencypledge.org/>.
89. Véase <https://info.openapparel.org/mission>.
90. Directiva 2014/95/UE (2014).
91. La Directiva únicamente se dirige a las grandes empresas que son entidades de interés público con más de 500 empleados, aproximadamente 6.000 grandes empresas y grupos de toda la UE.
92. En el momento de redactar este documento, la Directiva se halla en proceso de revisión.
93. Basado en la evaluación de 2019 de informes no financieros realizada por la Alianza para la Transparencia Corporativa.
94. Las categorías son i) medio ambiente, ii) cuestiones sociales y de empleados, iii) Derechos Humanos, iv) soborno y corrupción.
95. Desde el punto de vista jurídico, una reparación efectiva es aquella que conlleva la posibilidad de que un órgano competente pueda ordenar el cese de las vulneraciones de los De-
- rechos Humanos que se estén cometiendo y la reparación o compensación de las víctimas. Véase, por ejemplo, De Schutter, 2019.
96. Los estados deben tomar "las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar" los abusos contra los Derechos Humanos en su territorio o jurisdicción (principio rector 1). Las empresas que identifiquen que han provocado o han contribuido a impactos adversos han de prevenir o cooperar en su reparación mediante procesos legítimos (principio rector 22). El pilar III de los UNGP versa íntegramente sobre el acceso a la reparación. Recuerda a los estados que "tomen medidas adecuadas para garantizar" que las víctimas de abusos de los Derechos Humanos relacionados con las empresas "tengan acceso a una reparación efectiva" (principio rector 25).
97. ACNUDH, 2012: 6.
98. OCDE, 2011: 29.
99. Véase un resumen en Marx et al., 2019.
100. Por ejemplo, Daniel et al., 2015; OECD Watch, 2020.
101. Véase Marx et al., 2019:14-17; Skinner et al., 2013: 32-84; FRA, 2020; Essex Business and Human Rights Project, 2017.
102. FRA, 2020.
103. Véase también Groen & Cunha, 2020.
104. Véase <http://tazreclaimstrust.org/> y <https://ranaplaza-arrangement.org/>
105. CCC, s.d.-c.
106. Clean Clothes Campaign, 2020-d.
107. Véase Daniel et al., 2015; OECD Watch, 2020.
108. Por ejemplo, la mayoría de los países productores de ropa han ratificado el Convenio 81 de la OIT, pero ninguna de los cientos de personas trabajadoras que la CCC ha entrevistado en Europa desde 2013 ha manifestado jamás que los inspectores de trabajo hayan contactado con ellas para informarse sobre sus condiciones laborales, o no ha presenciado nunca que se realizara una inspección a fondo.
109. A diferencia del informe de integridad de las IMP que se cita aquí, consideramos que las iniciativas empresariales responsables solo son auténticas IMP si los sindicatos y, preferiblemente, también otras organizaciones de derechos laborales, tienen un asiento en el Consejo (en lugar de ejercer una simple función consultiva o ninguna). Actualmente, solo tres iniciativas centradas en el sector de la confección cumplen este criterio: la Fundación FairWear, la Asociación para los textiles sostenibles en Alemania y el Acuerdo neerlandés sobre ropa y textiles sostenibles en los Países Bajos.
110. El mismo informe de integridad de las IMP constató que "casi un tercio de las IMP [...] no ofrecen a las personas ni a las comunidades la posibilidad de presentar reclamaciones por vulneraciones de derechos. La mayoría de estas IMP requieren que los miembros cuenten con un mecanismo de reclamación donde los titulares de derechos puedan presentar denuncias, pero no establecen normas suficientes para garantizar que estos mecanismos estén diseñados o funcionen eficazmente para que los titulares de derechos puedan realmente interponer demandas." (MSI Integrity, 2020: 14).
111. Véase, por ejemplo, Anner & WRC, 2020.
112. Ajder et al., 2020.
113. Vogt et al., 2020.
114. ECCJ & CCC, 2020.
115. SKC & SOMO, 2020 y OCDE, 2020.
116. SKC & SOMO, 2020.
117. Adelphi et al., 2020.
118. Ministerio de Asuntos Exteriores alemán, 2020. La encuesta se llevó a cabo como parte del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos.
119. CDU et al., 2018: 156.
120. Smit et al., 2020.
121. *Ibid.*
122. *Ibid.*
123. Consejo de la Unión Europea, 2020.

Abimourched, R., Matlho, L., Ntlama, T. & Runge, R. (2019). Lesotho garment workers struck landmark deals to tackle gender-based violence. Here's how it happened. Commentary, September 13, 2019. Retrieved from: <https://www.workersrights.org/commentary/lesotho-garment-workers-struck-landmark-deals-to-tackle-gender-based-violence-heres-how-it-happened/>

Action Aid, Les Amis de la Terre France, Amnesty International, Terre Solidaire, Collectif Ethique sue l'étiquette and Sherpa. (2019). The Law on Duty of Vigilance of Parent and Outsourcing Companies: Year 1, Companies Must Do Better. Retrieved from: https://corporatejustice.org/2019_collective_report_-_duty_of_vigilance_year_1.pdf

Adams, L., Andrews, S., Flipse, S., Fluker, M., Reger, A. (2020). Global Supply Chains, Forced Labor, and the Xinjiang Uyghur Autonomous Region. Congressional-Executive Commission on China. Retrieved from: <https://www.cecc.gov/sites/chinacommission.house.gov/files/documents/CECC%20Staff%20Report%20March%202020%20-%20Global%20Supply%20Chains%20Forced%20Labor%20and%20the%20Xinjiang%20Uyghur%20Autonomous%20Region.pdf>

Adelphi, Systain, Focus Right and EY. (2020). Final Report of the NAP Monitoring (2018-2020). Retrieved from: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2417212/9c8158fe4c737426fa4d7217436acc7/201013-nap-monitoring-abschlussbericht-data.pdf>

Ajder, C., Musiolek, B., and Stoiciu, V. (2018). Country profile Romania. Clean Clothes Campaign. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/2019-romania-country-profile-web-clarif.pdf/view>

Ajder, C., Saage-Maas, M. & Vanpeperstraete, B. (2020). Garment supply chains in intensive care? Human rights due diligence in times of (economic) crises. Retrieved from: https://www.ecchr.eu/fileadmin/Publikationen/ECCHR_PP_SUPPLYCHAINS_COVID_EN.pdf

Alliance for Corporate Transparency. (2020). EUKI Research 2020. Retrieved from: <http://www.allianceforcorporatetransparency.org/>

Anner, M. (2020). Squeezing workers' rights in global supply chains: purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective. Review of International Political Economy, 27:2, 320-347

Anner, M. (2020a). Abandoned? The Impact of Covid-19 on Workers and Businesses at the Bottom of Global Garment Supply Chains. Penn State Center for Global Workers' Rights. Retrieved from: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/03/Abandoned-Penn-State-WRC-Report-March-27-2020.pdf>

Anner, M. and Worker Rights Consortium (2020). Leveraging Desperation: Apparel Brands' Purchasing Practices during Covid-19. Retrieved from: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2020/10/Leveraging-Desperation.pdf>

Auswärtiges Amt (Ed.). (2020). Monitoring des Umsetzungsstandes der im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte 2016-2020 beschriebenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht von Unternehmen: Zwischenbericht Erhebungsphase 2020, online at <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2384126/f793a1412234e5c281abc876f05e6974/200915-nap-3-bericht-data.pdf>

Bangladesh Center for Workers Solidarity (BCWS). (2020). Break the Silence Stop the Violence. Gender-based violence in the garment sector of Bangladesh: A study on cases, causes and cures. Retrieved from: https://femnet.de/images/downloads/gbv/GBV_Stop-Violence_Report_BCWS-FEMNET-2020.pdf

Better Buying Institute. (2020). Cost and Cost Negotiation and the Need for New Practices. Retrieved from: <https://betterbuying.org/wp-content/uploads/2020/07/Better-Buying-Special-Report-Cost-Cost-Negotiation-the-Need-of-New-Practices.pdf>

Bienias, A., Begum, M., Foxvog, L., Gehrt, B., Gutierrez, L., Hachfeld, D., Griffiths, L., Miedema, C., Yeung, J., Neale, M., Barradas, S. (2020). Un(der)paid in the pandemic. An estimate of what the garment industry owes its workers. Clean Clothes Campaign. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/underpaid-in-the-pandemic.pdf/view>

Blasi, J. & Bair, J. (2019). An analysis of multiparty bargaining models for global supply chains. Conditions of Work and Employment Series, (105). Geneva: International Labour Office. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_655541.pdf

Bryher, A. (2019). Tailored Wages 2019: The state of pay in the global garment industry. Clean Clothes Campaign. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/tailoredwages-fp.pdf/view>

CDU, CSU, SPD. (2018). Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19 Legislaturperiode. Retrieved from: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/656734/847984/5b8bc23590d4cb2892b31c987ad672b7/2018-03-14-koalitionsvertrag-data.pdf>

China Daily. (2020). Xinjiang continues to top China's cotton production. Retrieved from: <https://www.chinadaily.com.cn/a/202001/02/WS5e0da914a310cf3e355821d6.html>

Clean Clothes Campaign. (n.d.). Fashion's Problems. At: <https://cleanclothes.org/fashions-problems>

Clean Clothes Campaign. (n.d.-a). Tazreen Fire: fight for compensation. At: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/tazreen>

Clean Clothes Campaign. (n.d.-b). Rana Plaza. At: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/rana-plaza>

Clean Clothes Campaign. (n.d.-c). Justice for the Ali Enterprises victims. At: <https://cleanclothes.org/campaigns/past/ali-enterprises>

Clean Clothes Campaign. (n.d.-d). Civil call for human rights and environmental due diligence legislation. File-repository. Retrieved from: https://cleanclothes.org/file-repository/final_cso_eu_due_diligence_statement_03-10-19-compressed.pdf/view

Clean Clothes Campaign. (2016). Position paper on transparency. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-2016-04-ccc-position-paper-with-demands-on.pdf/view>

Clean Clothes Campaign. (2016a). Position paper on human rights due diligence. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-publications-position-paper-on-human-rights-due-diligence/view>

Clean Clothes Campaign. (2020). Live-blog: How the Coronavirus affects garment workers in supply chains. At: <https://cleanclothes.org/news/2020/live-blog-on-how-the-coronavirus-influences-workers-in-supply-chains>

Clean Clothes Campaign. (2020b). Union busting in Myanmar under guise of Covid-19. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/news/2020/union-busting-in-myanmar-under-guise-of-covid-19>

Clean Clothes Campaign. (2020c). We stand in solidarity to demand global brands immediately end union busting in their supply chains. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/news/2020/we-stand-in-solidarity-to-demand-global-brands-immediately-end-union-busting-in-their-supply-chains>

Clean Clothes Campaign. (2020d). Faulty Pakistan factory audit: Italian social auditor RINA yet again disregards families harmed by textile factory fire. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/news/2020/social-pakistan-factory-audit-italian-social-auditor-rina-yet-again-disregards-families-harmed-by-textile-factory-fire>

Clean Clothes Campaign, Action Aid, Amnesty International, Anti-slavery, CIDSE, Client Earth, ECCH, ECCJ, Fidh, Friends of the Earth Europe, Global Witness & Oxfam. (2020). An EU mandatory due diligence legislation to promote businesses' respect for human rights and the environment. Retrieved from: https://cleanclothes.org/file-repository/principal-elements_of_an_eu_mhredd_legislation.pdf/view

Council of the European Union. (2020). Council Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains. Retrieved from: <https://www.consilium.europa.eu/media/46999/st13512-en20.pdf>

Daniel, C., Wilde-Ramsing, J., Genovese, K., Sandjojo, V. (2015). Remedy Remains Rare: An analysis of 15 years of NCP cases and their contribution to improve access to remedy for victims of corporate misconduct. OECD Watch. Retrieved from: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2015/06/Remedy-Remains-Rare.pdf>

De Schutter, O. (2019). International human rights law. Cambridge University Press

De Schutter, O., Ramasastry, A., Taylor, M., Thompson, R. (2012). Human Rights Due Diligence: The Role of States. Retrieved from: <https://corporatejustice.org/hrdd-role-of-states-3-dec-2012.pdf>

'Directive (EU) 2019/633 on unfair trading practices in business-to-business relationships in the agricultural and food supply chain' (EU Unfair Trading Practices Directive). (2019). Official Journal L111, p. 59. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L0633&from=EN>

'Directive 2014/95/EU amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups'. (2014). Official Journal L330, p. 1. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:3A32014L0095>

'Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law' (EU Directive on Whistleblower Protection). (2019). Official Journal L305, pp 17-56. Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/txt/?uri=CELEX:3A32019L1937>

Eeckhout, K., Nelissen, E., Rabaey, W. (2020). Sociale dumping: hoe de Belgische politie- en legeruniformen in Roemenië worden gemaakt. Knack. Retrieved from: <https://www.knack.be/nieuws/belgie/sociale-dumping-hoe-de-belgische-politie-en-legeruniformen-in-roemenie-woorden-gemaakt/article-longread-1617833.html>

End Uyghur Forced Labour. (2020). End Uyghur Forced Labour in China Now. Retrieved from: <https://enduyghurforcedlabour.org/>

End Uyghur Forced Labour. (2020a). Call to Action. Retrieved from: <https://enduyghurforcedlabour.org/call-to-action/>

Essex Business and Human Rights Project. (2017). Improving paths to business accountability for human rights abuses in the global supply chains: A legal guide. University of Essex. Retrieved from: <http://www.bhrinlaw.org/improving-paths-to-accountability-for-human-rights-abuses-in-the-global-supply-chains-a-legal-guide.pdf>

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). Glossary & Thesaurus. Retrieved from: <https://eige.europa.eu/thesaurus/overview>. [Accessed 20 October 2020]

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020a). Intersectional Discrimination. Retrieved from: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1262>

European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) & Clean Clothes Campaign. (2019). A Human Rights Review of the EU Non-Financial Reporting Directive. Retrieved from: https://corporatejustice.org/eccj_ccc_nfrd_report_2019_final_1.pdf

European Commission. (2020). Sustainable corporate governance. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance>

Fashion Revolution (2020). Fashion Transparency Index 2020. Retrieved from: <https://www.fashionrevolution.org/about/transparency/>

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights). (2020). Business and Human Rights - Access To Remedy. Retrieved from: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf

Global Labor Justice (GLJ). (n.d.) #GarmentMeToo: Women garment workers demanding an end to gender-based violence across the global garment supply chain. Retrieved from: <https://globallaborjustice.org/garment-me-too/>

Global Labor Justice (GLJ). (2020). Publications. At: <https://globallaborjustice.org/publications/>

Go Transparent. (n.d.) *Transparency Pledge: Supply Chains in the Garment and Footwear Industry*. At: <https://transparencypledge.org/>

Groen, K., & Cunha, L. (2020). *We mean business: protecting women's rights in global supply chains*. Action Aid. Retrieved from: https://actionaid.org/sites/default/files/publications/We%20Mean%20Business%20-%20Protecting%20Womens%20Rights%20in%20Global%20Supply%20Chains_ActionAid_March%202020.pdf

Human Rights Watch (2019). *China: Events of 2018*. World Report 2019. At: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/china-and-tibet>

International Corporate Accountability Roundtable (ICAR), European Coalition for Corporate Justice (ECCJ) & Dejusticia. (2017). *A critical assessment of National Action Plans on Business and Human Rights*. Retrieved from: https://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/nap_assessment_2017update_final.pdf

International Corporate Accountability Roundtable (ICAR). (2019). *The Benefits of Transparency: a business case for the apparel & footwear supply chain transparency pledge*. Retrieved from: <https://icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/ICAR-BusinessCaseforTransparency-single-pages.pdf>

IMVO Convenanten. (2020). *Dutch Agreement on Sustainable Textiles*. Retrieved from: <https://www.imvoconvenanten.nl/en/garments-textile>

International Trade Union Confederation (ITUC), IndustriALL Global Union, Clean Clothes Campaign & UNI Global Union. (2012). *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the human rights of workers to form or join trade unions and to bargain collectively*. Retrieved from: <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-22-ituc-industriall-ccc.pdf/view>

International Trade Union Confederation (ITUC). (2019). *2019 ITUC Global Rights Index*. Retrieved from: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>

Kärnstrand, M. (2015). *A short-term solution: A study on the use of fixed-duration contracts in the Cambodian garment industry*. Fair Action. Retrieved from: <https://fairaction.se/wp-content/uploads/2015/09/A-Short-Term-Solution-Fair-Action.pdf>

Kelly, I., Miedema, C., Vanpeperstraete, B., & Winterstein, I. (2019). *Fig leaf for fashion. How social auditing protects brands and fails workers*. Clean Clothes Campaign. Retrieved from <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion-brief.pdf/view>

Khambay, A. & Narayanasamy, T. (2020). *Union busting & unfair dismissals. Garment workers during COVID-19*. Business and Human Rights Resource Centre. Retrieved from: https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/200805_Union_busting_unfair_dismissals_garment_workers_during_COVID19.pdf

Labour Behind the Label. (n.d.). *The women who make your clothes*. Retrieved from: <https://labourbehindthelabel.org/the-women-who-make-your-clothes/>

Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises données d'ordre (1). (J.O. 27 mars 2017). Retrieved from: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>

Loi du 17 Juin 2016 relative aux marchés publics. Chancellerie du Premier Ministre. Retrieved from: <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2016/06/17/2016021053/justel>

Martin-Ortega, O. & O'Brien, C. (2020). *Mandatory Human Rights Due Diligence: options of monitoring, enforcing and remedy under the future EU legislation*. Retrieved from: <https://www.ejiltalk.org/mandatory-human-rights-due-diligence-options-of-monitoring-enforcing-and-remedy-under-the-future-eu-legislation/>

Marx, A., Bright, C., Wouters, J., Pineau, N., Lein, B., Shiebe, T., Wagner, J., Wauter, E. (2019). *Access to legal remedies for victims of corporate human rights abuses in third countries*. European Parliament, Directorate-General for External Policies. Retrieved from: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU\(2019\)603475_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/603475/EXPO_STU(2019)603475_EN.pdf)

Marx, S. (2020). *Wages and gender-based violence: exploring the connections between economic exploitation and violence against women workers*. Clean Clothes Campaign, Bangladesh Center for Workers Solidarity and FEMNET. Retrieved from: https://cleanclothes.org/file-repository/wages_and_gbv_femnet_position_paper.pdf/view

McKinsey & Company. (2019). *The State of Fashion 2019*. Retrieved from: <https://www.mckinsey.com/-/media/McKinsey/Industries/Retail/Our%20Insights/The%20State%20of%20Fashion%202019%20A%20year%20of%20awakening/The-State-of-Fashion-2019-final.pdf>

Merk, J. (2005). *From Code Compliance to Fair Purchasing Practices*. Clean Clothes Campaign. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/5132033.pdf>

MSI Integrity. (2020). *Not Fit-for-Purpose: The Grand Experiment of Multi-Stakeholder Initiatives in Corporate Accountability, Human Rights and Global Governance*. The Institute for Multistakeholder Initiative Integrity. Retrieved from: https://www.msi-integrity.org/wp-content/uploads/2020/07/MSI_Not_Fit_For_Purpose_FORWEBSITE_FINAL_.pdf

Muller, D. (2020). *Out of the shadows: A spotlight on exploitation in the fashion industry*. Clean Clothes Campaign. Retrieved from: https://cleanclothes.org/file-repository/ccc_dci_report_outoftheshadows_sept2020_highres.pdf/view

Musiolek, B., Tamindw, B., Aleksic, S., Oksiutovych, A., Dutchak, O., Medarov, G., Vragolovic, A. (2020). *Exploitation made in Europe*. Clean Clothes Campaign and Brot für die Welt. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/exploitation-made.pdf/view>

Nelson, V., Martin-Ortega, O., and Flint, M. (2020). *Making Human Rights Due Diligence Work: An Analysis of Impact and Legal Options*. University of Greenwich Report Commissioned by the Fair Trade Advocacy Office and Brot für die Welt. Chatham: UK. Retrieved from <https://fairtrade-advocacy.org/tao-publications/publications-statements/making-human-rights-due-diligence-frameworks-work-for-small-farmers-and-workers/>

OECD. (2011). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Retrieved from: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>

OECD. (2018). *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*. Retrieved from: <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

OECD. (2018a). *The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*. Retrieved from: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_9789264290587-en

OECD. (2020). *The Alignment of Industry and Multi-Stakeholder Programmes with the OECD Garment and Footwear Guidance: Assessment of the Dutch Agreement on Sustainable Garment and Textile*. Retrieved from: <https://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/alignment-assessment-garment-footwear.htm>

OECD Watch. (2020). *The State of Remedy under the OECD Guidelines: Understanding NCP cases concluded in 2019 through the lens of remedy*. Retrieved from: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2020/06/State-of-Remedy-2020.pdf>

OHCHR. (n.d.). *Relevant excerpts from the ARP III report and addendum regarding retaliation*. Retrieved from: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ARPIII-retaliation.pdf>

OHCHR. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Retrieved from: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

OHCHR. (2020). *Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse through non-State-based grievance mechanisms*. United Nations General Assembly. Retrieved from: <https://undocs.org/A/HRC/44/32>

Open Apparel. (2020). *Open Apparel Registry*. At: <https://openapparel.org/>

Orendorff, A. (2019). *The state of the ecommerce fashion industry: statistics, trends & strategy*. Industry insights and trends, 10 January 2019. Retrieved from: <https://www.shopify.com/enterprise/ecommerce-fashion-industry>

Partnership for Sustainable Textiles. (2020). *Partnership for Sustainable Textiles*. Retrieved from: <https://www.textilbuendnis.com/en>

Reed, E. (2020). *Total faces duty of vigilance case over Uganda work*. Energy Voice. Retrieved from: <https://www.energyvoice.com/oilandgas/africa/ep-africa/274543/total-vigilance-versailles-uganda/>

Robledo, P., Treibich, M. (2020). *Clean Clothes Campaign position paper on transparency*. Clean Clothes Campaign. Retrieved from: https://cleanclothes.org/file-repository/transparency_position_paper_ccc_2020-10-15.pdf/view

Ryan, F., Cave, D., Ruser, N. (2018). *Mapping Xinjiang's 're-education' camps*. ASPI. Retrieved from: <https://www.aspi.org.au/report/mapping-xinjiangs-re-education-camps>

SKC & SOMO. (2020). *Dutch Agreement on Sustainable Garments and Textile: Signatory companies' due diligence reporting comes up short*. Retrieved from: www.schoneklaren.nl/wp-content/uploads/2020/06/SKC_AGT_rapport_final.pdf

Skinner, G., McCorquodale, R., De Shutter, O. (2013). *The Third Pillar: Access to Judicial Remedies for Human Rights Violations by Transnational Business*. ICAR. Retrieved from: https://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/the_third_pillar_access_to_judicial_remedies_for_human_rights_violation-1-2.pdf

Smit, L., Bright, C., McCorquodale, R., Bauer, M., Deringer, H., Baeza-Breinbauer, D., Torres-Cortés, F., Alleweldt, F., Kara, S., Salinier, C. and Tobed, H. (2020). *Study on due diligence requirements through the supply chain*. European Commission, BIICL, Civic Consulting, LSE. Retrieved from: <file:///Users/sofiabarradas/Downloads/DS0120017ENN.en.pdf>

The Lab. (2017). *From Obligation to Opportunity*. ILO. Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_emp/-/emp_ent/-/ifp_seed/documents/publication/wcms_628430.pdf

United Nations Committee on Economic, Social and Political Rights (ECOSOC). (2011). *Poverty and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: statement (E/C.12/2001/10)*. Retrieved from: <https://digitalibrary.un.org/record/452397?ln=en>

United Nations Development Programme (UNDP) Human Development Reports. (2020). *Gender Inequality Index*. Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

United Nations Human Rights Council (UNHRC). (2020). *Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights*. Retrieved from: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/wgtranscorp/pages/igwontnc.aspx>

Vogt, J., Saage-Maaß, M., Vanpeperstraete, B. & Hensler, B. (2020). *Farce majeure: How global apparel brands are using the COVID-19 pandemic to stiff suppliers and abandon workers*. European Center for Constitutional and Human Rights, International Lawyers Assisting Worker. Retrieved from: https://www.echr.eu/fileadmin/ECCHR_PP_FARCE_MAJEURE.pdf

Wick, I. (2010). *Women Working in the Shadows: The informal economy and export processing zones*. Retrieved from: <https://cleanclothes.org/file-repository/resources-national-ccc-2010-22-women-working-in-the-shadows.pdf/view>

Worker Rights Consortium (WRC). (2019). *Worker Rights Consortium assessment re: Gender-based violence and harassment at Nien Hsing Textile, Ltd. (Lesotho): Findings, recommendations and status*. Retrieved from: <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

Worker Rights Consortium. (2019a). *Leading apparel brands, trade unions, and women's rights organizations sign binding agreements to combat gender-based violence and harassment at key supplier's factories in Lesotho*. Press Release. Retrieved from: <https://www.workersrights.org/press-release/leading-apparel-brands-trade-unions-and-womens-rights-organizations-sign-binding-agreements-to-combat-gender-based-violence-and-harassment-at-key-suppliers-factories-in-lesotho/>

Worker Rights Consortium. (2020). *Two crises, one flawed supply chain model: How the imbalance of power in global supply chains harms workers*. Commentary, April 23, 2020. Retrieved from: <https://www.workersrights.org/commentary/two-crises-one-flawed-supply-chain-model/>

Zenz, A. (2019). *Wash Brains, Cleanse Hearts: Evidence from Chinese Government Documents about the Nature and Extent of Xinjiang's Extrajudicial Internment Campaign*. Journal of Political Risk, 7(11). Retrieved from: <https://www.jpolarisk.com/wash-brains-cleanse-hearts/>

**FASHION
CHECKER** 

**Clean
Clothes
Campaign** 

**Campaña
Ropa Limpia** 
Arropa Garbia
Kampaina

Sejtem

 **ISABEL
MARTÍN**
foundation

