



Marzo de 2016

Campaña Ropa Limpia

Informe sobre la Debida Diligencia en Derechos Humanos

Introducción

La responsabilidad de una empresa de llevar a cabo acciones de Debida Diligencia en Derechos Humanos (DDDH) es una de las piedras angulares de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos de las Naciones Unidas. La Campaña Ropa Limpia (CRL) considera que la Debida Diligencia en Derechos Humanos es un elemento clave del conjunto de medidas voluntarias que todas las empresas deben implementar. Sin embargo, las medidas voluntarias siguen siendo claramente insuficientes. Dado que el comercio y las estructuras de las cadenas de suministro tienen una escala mundial,

creemos que es necesario aprobar un tratado internacional vinculante que sienta las bases para regular el trabajo digno a lo largo de la cadena de suministro y que haga que todas las empresas sean responsables del respeto a los derechos laborales y humanos en todo el mundo. Por lo tanto, este informe aclara lo que la CRL entiende que debe ser la Debida Diligencia en Derechos Humanos para defender los derechos laborales en el sector textil, de acuerdo con los Principios Rectores de la ONU. Sin embargo, de ningún modo supone una reducción o condición a nuestro firme convencimiento de que sigue siendo necesario adoptar una normativa internacional de carácter vinculante.

¿Cómo han reaccionado hasta ahora las empresas a los Principios Rectores de Debida Diligencia en Derechos Humanos?

La respuesta de las empresas indica varias tendencias:

- Se plantean por separado los tres aspectos que integran la responsabilidad empresarial (RSE) (compromiso político, Debida Diligencia en Derechos Humanos y remediación). En general, se hace hincapié en la DDDH, concretamente en la gestión de riesgos, la prevención y los planes de mejora. La remediación queda marginada.
- Las herramientas de RSE existentes (como las auditorías sociales) se reformulan y renombran, pero siguen siendo las mismas en cuanto al contenido.
- La Debida Diligencia en Derechos Humanos se concibe principalmente como gestión de riesgos, vinculada en gran parte a la reputación, por eso se centra en las necesidades de las empresas y no en los titulares de los derechos.
- La responsabilidad se transmite a lo largo de la cadena de suministro (por ejemplo, mediante obligaciones

contractuales), sin abordar suficientemente los problemas de fondo (como las prácticas de subcontratación), de manera que las empresas compradoras no promueven cambios.

- Las auditorías se basan en analizar las actividades, los objetivos, los planes futuros y los proyectos prioritarios, en lugar de centrarse en demostrar de manera concreta y transparente los impactos que se producen sobre el terreno

Estas reacciones por parte de las empresas son problemáticas. Las directrices de la ONU tienen que entenderse de manera integral y no pueden desvincularse de los derechos humanos. Los enfoques actuales de RSE se quedan muy cortos para cumplir de manera significativa con los criterios de Debida Diligencia en Derechos Humanos. La remediación no puede separarse de la responsabilidad de respetar los derechos humanos, especialmente en una industria donde se producen vulneraciones sistemáticas de los derechos humanos y laborales en todo el mundo.

Publicación de la Clean Clothes Campaign

Apartado de correos 11584 • 1001 GN Amsterdam • Países Bajos
Tel +32 20 412 2785
Correo electrónico: info@cleanclothes.org • www.cleanclothes.org

Traducción: L'Apòstrof, SCCL

Edición: Federación SETEM

Diseño: Concepte Gràfic

Fotografía: Will Baxter

Posicionamiento de la Campaña Ropa Limpia sobre la Debida Diligencia en Derechos Humanos

Tanto los estados como las empresas tienen una responsabilidad claramente definida

Como compradoras y empleadoras, las empresas tienen la responsabilidad de poner en práctica un proceso creíble de Debida Diligencia en Derechos Humanos y, por lo tanto, de respetar los derechos laborales y humanos en la cadena de suministro. Esto incluye garantizar el pago de salarios dignos y el derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable.

Los estados tienen la obligación de proteger los derechos humanos, lo que significa que deben adherirse y aplicar los convenios, protocolos, recomendaciones y resoluciones internacionales establecidas por la OIT. Tienen que garantizar condiciones laborales y salarios dignos, y acceso a la justicia en los casos en que se vulneren estos derechos. El deber de proteger los derechos humanos incluye la coherencia política, por lo que los estados tienen que exigir a las empresas que rindan cuentas por las acciones realizadas a lo largo de las cadenas de suministro globales. A continuación se especifican cuáles deben ser los prerrequisitos y los aspectos clave de una Diligencia Debida en Derechos Humanos significativa según los criterios de la CRL.

La libertad de asociación y la negociación colectiva son derechos cruciales y capacitadores

Un aspecto esencial de cualquier proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos es fomentar el empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores para que estén en situación de poder defender sus propios derechos de manera eficaz. La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son fundamentales para el progreso del sector de la moda y la confección. Por lo tanto, el apoyo y la facilitación del ejercicio de la libertad sindical deben obtener la máxima atención. Aunque no lo explicitamos en cada apartado de este documento, creemos que la libertad sindical es una cuestión transversal y que es necesaria la aplicación de enfoques para apoyarla

Comprensión general de la cadena de suministro global

Las empresas y los gobiernos suelen concebir las cadenas de suministro como meros sistemas de relaciones comerciales contractuales. Esta visión, sin embargo, está muy alejada de la realidad del comercio y la subcontratación: las cadenas de producción complejas son la regla en lugar de la excepción. Muchas veces, la producción se desarrolla en escenarios alejados de las relaciones contractuales convencionales. En este contexto, las trabajadoras y los trabajadores se encuentran en un contexto laboral desprotegido en el que producen para marcas que no quieren responsabilizarse de sus condiciones laborales.

La Debida Diligencia en Derechos Humanos tiene que centrarse en las personas trabajadoras porque son las titulares de derechos a proteger. Esto significa que las acciones de debida diligencia tienen que realizarse en los lugares de producción reales y no limitarse a los vínculos contractuales convencionales de las empresas. Por lo tanto, la CRL subraya que las cadenas de suministro globales deben entenderse como sistemas globales formados por múltiples centros de producción, lo que significa que el sitio donde realmente se fabrica un producto determinado es el parámetro pertinente y no simplemente las relaciones contractuales formales. En este sentido, desde CRL remarcamos que las cadenas de suministro globales incluyen los sistemas de trabajo semi-formal e informal, así como la subcontratación no oficial y el trabajo a domicilio.

sistemáticamente.

La Debida Diligencia en Derechos Humanos tiene que centrarse en las personas trabajadoras porque son las titulares de los derechos a proteger.

Las cadenas de suministro globales deben entenderse como sistemas globales formados por múltiples centros de producción, lo que significa que el sitio donde realmente se fabrica un producto determinado es el parámetro pertinente y no simplemente las relaciones contractuales formales.

La Debida Diligencia en Derechos Humanos tiene que ser integral y generar impactos reales

La Debida Diligencia en Derechos Humanos va más allá del simple análisis de riesgos. Todas las empresas tienen que concebir la DDDH como una actividad continua que debe estar anclada en todos los departamentos, especialmente en los de compras. Los departamentos tienen que estar dotados de los recursos humanos y económicos necesarios, así como disponer de poder ejecutivo. La Debida Diligencia en Derechos Humanos incluye la identificación, la prevención, la mitigación y la rendición de cuentas de los efectos negativos sobre los derechos humanos, tanto reales como potenciales. Su principal objetivo es prevenir y mitigar los impactos sobre los derechos humanos, mientras que la remediación se activa ante las vulneraciones que ya se han producido. La DDDH debe tener un carácter proactivo y tratar de evitar que se produzcan vulneraciones. Dado que la industria de la confección se caracteriza por vulnerar sistemáticamente los derechos humanos y laborales en todo el mundo, a efectos prácticos mitigar también implica involucrarse en la remediación. Ambos procesos están interrelacionados, y los mecanismos para reclamar son especialmente importantes para los dos. La Debida Diligencia en Derechos Humanos debe realizarse de manera integral, continua y transparente, tiene que centrarse en los titulares de los derechos, –las trabajadoras y los trabajadores– e informar públicamente acerca de las acciones realizadas.

El tamaño importa pero la estructura de la cadena de suministro de cada empresa importa más

Está claro que la responsabilidad aumenta con el tamaño de la cadena de suministro. Sin embargo, esto no quiere decir que las pequeñas y medianas empresas (pyme) tengan menos responsabilidad. Todas las empresas que intervienen en la cadena de suministro global tienen que llevar a cabo acciones de Debida Diligencia en Derechos Humanos. Nadie cuestiona la capacidad de las pymes para gestionar aspectos como la calidad de un producto o la seguridad de las personas consumidoras dentro de sus cadenas de suministro, y hay amplia consciencia de que pueden asumir esta responsabilidad. Respecto a las medidas concretas adoptadas por las empresas para mejorar las condiciones laborales en las cadenas de suministro globales, la CRL espera que cada empresa –incluyendo a las pyme– se comprometa y trabaje para mejorar la situación dentro de su propia cadena de suministro.

Un proceso significativo de Debida Diligencia en Derechos Humanos tiene que ver más con la estructura de la cadena de suministro de una empresa que con su tamaño. Las pyme que tienen proveedores de su mismo tamaño pueden convertirse fácilmente en los principales compradores de cualquier fábrica y, por lo tanto, tienen capacidad de influencia sobre esa cadena de suministro concreta. Por lo tanto, la forma de estructurar el comercio influye mucho para que la DDDH sea efectiva y significativa. La innovación para superar los impactos negativos sobre los derechos humanos no se limita a las grandes empresas. Al contrario, muchas veces procede de las pyme.

Existen diferencias regionales, pero los problemas deben abordarse sistemáticamente en todas las actividades comerciales, ya que las vulneraciones de los derechos laborales y humanos se producen en todo el mundo

Los principales problemas que afectan a las personas trabajadoras ocurren en distintas circunstancias y con diferentes grados de impacto, pero se producen por todo el mundo. Los enfoques de Debida Diligencia en Derechos Humanos centrados en analizar los riesgos basándose en criterios geográficos no se comprometen a escala global y, por lo tanto, son incapaces de solucionar los problemas más importantes de manera sistémica. El impago de salarios dignos, las horas extraordinarias excesivas, los sistemas de empleo precario y los entornos laborales peligrosos están directamente vinculados con las prácticas de subcontratación, y con los cálculos y escalones de precios a lo largo de las cadenas de suministro globales. Por lo tanto, también tienen que ver con las operaciones comerciales que las marcas efectúan desde sus sedes. Es crucial que las empresas no limiten su Debida Diligencia en Derechos Humanos a zonas geográficas prioritarias, sino que prioricen los problemas más importantes y los aborden de manera sistémica en todas sus operaciones.

Dado que la industria de la confección se caracteriza por vulnerar sistemáticamente los derechos humanos y laborales en todo el mundo, a efectos prácticos mitigar también implica involucrarse en la remediación

Un proceso significativo de Debida Diligencia en Derechos Humanos tiene que ver más con la estructura de la cadena de suministro de una empresa que con su tamaño

Es crucial que las empresas no limiten su Debida Diligencia en Derechos Humanos a zonas geográficas prioritarias, sino que prioricen los problemas más importantes y los aborden de manera sistémica en todas sus operaciones

La CRL considera que los siguientes puntos son esenciales y requisitos previos para aplicar una política significativa de Debida Diligencia en Derechos Humanos

Compromiso político para cumplir la responsabilidad de respetar los derechos humanos

La voluntad política de las empresas es crucial: una Debida Diligencia en Derechos Humanos significativa va más allá de auditorías o acciones aisladas, sino que consiste en reconocer la responsabilidad empresarial e implicarse con estas medidas, lo que, a menudo, a efectos prácticos significa que las operaciones comerciales deben adaptarse.

Es una cuestión prioritaria y urgente: el respeto por los derechos humanos no puede retrasarse más, es un tema urgente, sobre todo para las grandes empresas, que son las que lideran a la industria y tienen la capacidad de fomentar cambios importantes a largo plazo.

Proceso integrado: La Debida Diligencia en Derechos Humanos no es estática, sino una obligación permanente que debe reconocerse continuamente como responsabilidad empresarial e integrarse en toda la empresa.

Concreta: el compromiso no solo debe incluir aspiraciones de futuro, sino también compromisos concretos sobre cuestiones fundamentales para que estas políticas adquieran una cierta importancia y sentar las bases para las acciones específicas que las empresas llevarán a cabo.

Un proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos consiste en identificar, prevenir, mitigar y abordar de manera transparente los impactos negativos sobre los derechos humanos

Requisitos previos para que se cumpla la responsabilidad de identificar los impactos negativos sobre los derechos humanos

La estructura de la cadena de suministro tiene que permitir la realización de acciones significativas: Las cadenas de suministro tienen que ser transparentes y totalmente trazables, el número de proveedores debe ser limitado, la relación con los proveedores tiene que ser a largo plazo, los pedidos estables, fiables y previsibles,

y las compras directas y no a través de intermediarios.

- **Apoyo sistemático a la libertad sindical en toda la cadena de suministro global:** La existencia de sindicatos fuertes y democráticos es fundamental para mejorar la situación laboral sobre el terreno. La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva son derechos capacitadores y, por lo tanto, elementos centrales de cualquier proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos, incluso en casos de remediación. Deben emplearse varios medios para apoyar y fortalecer la libertad sindical, incluyendo directrices específicas para los departamentos de compras².
- **Mecanismos de reclamación³ para detectar las vulneraciones de los derechos humanos:** Es crucial que el personal pueda denunciar las vulneraciones de los derechos laborales y humanos sin miedo a sufrir represalias. Los buenos sistemas de reclamación ofrecen al personal, a los sindicatos y a las ONG herramientas para abordar los incumplimientos de las normas laborales en la cadena de suministro con las empresas compradoras.

Acciones para cumplir la responsabilidad de prevenir los impactos negativos sobre los derechos humanos

- Optar por un modelo de negocio con menos obstáculos: Algunos modelos de negocio son incompatibles con los procesos integrales de Debida Diligencia en Derechos Humanos porque los obstaculizan sistemáticamente, como por ejemplo la 'fast-fashion' (moda rápida) que genera sistemas de empleo temporales. Si estos modelos de negocio no se adaptan, la Debida Diligencia en Derechos Humanos siempre será muy limitada.

1: La Debida Diligencia en Derechos Humanos es un proceso que como mínimo debe contener las medidas y acciones para aplicar los Principios Rectores de la ONU 15 a 31.
 2: La CLR ha publicado análisis exhaustivos en colaboración con la Confederación Sindical Internacional y el sindicato mundial IndustriALL. El siguiente informe analiza en qué consiste que las empresas respeten los derechos de las personas trabajadoras a crear o afiliarse a un sindicato y a la negociación colectiva: <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-22-itucindustriall-ccc.pdf/view>
 3: Resumen de los sistemas de reclamación y sus retos (SOMO): <http://grievancemechanisms.org/>

- **Centrar las acciones de DDDH en las fábricas:** Las empresas tienen que revisar su cadena de valor y empezar a adaptarla con el objetivo de prestar la atención necesaria a los centros de producción, en lugar de plantearse los sistemas de abastecimiento como meras relaciones contractuales entre compañías.
- **Las estructuras de precios tienen que adaptarse:** La distribución de costes y márgenes tiene que adaptarse a lo largo de las cadenas de suministro globales. Realizar una redistribución es un ingrediente fundamental para que se produzcan cambios reales. Los costes adicionales para poder aumentar los bajos salarios y que el personal perciba un sueldo digno tienen que incorporarse los cálculos de precios. Deben eliminarse las barreras a los aumentos salariales, como por ejemplo los márgenes fijos para toda la cadena que escalonan el precio de venta final de los productos⁴.
- **Las prácticas de compra tienen que adaptarse:** Los problemas endémicos que actualmente afectan al sector (salarios de miseria, exceso de horas extras, sistemas de empleo precario, etc.) principalmente se deben a cómo está organizada la industria. Las prácticas de subcontratación y compra tienen que integrarse como parte central de los enfoques de Debida Diligencia en Derechos Humanos, y los plazos de entrega y los cálculos de costes deben adaptarse para no vulnerar los derechos humanos.
- **La cooperación es necesaria:** Hay que fomentar los enfoques intersectoriales y colectivos junto con las iniciativas multipartitas. Las marcas y los sindicatos tienen que llegar a acuerdos vinculantes y transparentes. Estos convenios vinculantes son un medio para formalizar este tipo de enfoque (Enforceable Brand Agreement, EBA, por sus siglas en inglés. Ver el anexo).
- **Diálogo con los titulares de derechos potencialmente afectados como actividad central:** Las empresas deben asegurarse de que la evaluación de la situación sobre el terreno parte del diálogo estrecho y significativo con los actores potencialmente afectados (sindicatos, personal y organizaciones de la sociedad civil).
- **A menudo, mitigar implica remediar:** Dado que la industria de la confección se caracteriza por vulnerar sistemáticamente los derechos humanos y laborales a escala mundial, a efectos prácticos mitigar también suele implicar involucrarse en la remediación. Ambos procesos están relacionados.
- **Los mecanismos para reclamar son muy importantes para la mitigación y la remediación:** Las personas trabajadoras y las demás partes implicadas deben tener acceso a mecanismos de reclamación seguros, anónimos, confidenciales e independientes a los que acudir cuando piensen que sus derechos están siendo vulnerados. Las empresas tienen que responder a todas las quejas legítimas de manera oportuna, recopilar información complementaria relacionada y asegurarse de que se aplica un plan de remediación para solucionar las vulneraciones de derechos existentes en colaboración con los titulares de derechos afectados.
- **Plan de acción orientado al impacto y al progreso:** Las marcas deben elaborar planes de acción en colaboración con los sindicatos y las otras partes implicadas que incluyan compromisos claros por parte de las empresas, además de acciones calendarizadas que deben comunicarse públicamente. Los acuerdos vinculantes (EBAs) que traducen los problemas de fondo en acciones ejecutables pueden ser una manera concreta de comprometerse a mejorar y que el compromiso se haga realidad.

Acciones para cumplir la responsabilidad de rendir cuentas a la hora de tratar los impactos negativos sobre los derechos humanos

- **La transparencia es necesaria en las medidas aplicadas en materia de debida diligencia:** Esta transparencia incluye hacer pública la siguiente información: listas de proveedores y centros de producción, informes de auditorías de cada proveedor, análisis detallados de los impactos negativos sobre los derechos humanos que se han detectado, explicaciones de cuáles son las tareas prioritarias, un plan de acción con objetivos y medidas concretas, un resumen de la interacción con las personas afectadas por los efectos adversos sobre los derechos humanos, un resumen de los análisis de Debida Diligencia en Derechos Humanos y los planes de trabajo por titulares de derechos afectados. La rendición de cuentas es crucial, por lo que la ciudadanía debe poder acceder fácilmente a toda esta información.

Acciones para cumplir la responsabilidad de mitigar los impactos negativos sobre los derechos humanos

4: "La práctica de formular los escalones de precios a lo largo de la cadena es habitual en la producción de ropa. (...) En realidad, la gran mayoría de fondos adicionales que pueden aportar las personas consumidoras con el objetivo de que el personal tenga sueldos dignos se destina a otras partes de la cadena de suministro. (...) Incluso en el caso de que un consumidor o consumidora estuviera dispuesta a pagar mucho más para garantizar el pago de salarios dignos, realmente estaría aportando mucho más de lo que reciben las personas trabajadoras" .http://www.fairwear.org/ul/cms/fck-uploaded/documents/fwfpublishations_reports/LivingWageEngineering20141.pdf, p.20

Procesos para hacer posible la remediación de cualquier impacto negativo sobre los derechos humanos causado o inducido

- **La remediación como parte integral de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos:**

La remediación debe concebirse como parte integral de la Debida Diligencia en Derechos Humanos y basarse tanto en el derecho de las personas trabajadoras a resolver los problemas y en la voluntad de poner remedio. Los esfuerzos de remediación por parte de las empresas no deben obstaculizar el trabajo de los sindicatos ni el acceso a otros mecanismos de reparación que pueda tener el personal. Para garantizar su eficacia, los sistemas de reclamación extrajudiciales –tanto estatales como no estatales– deben tener las siguientes características: legitimidad, accesibilidad, previsión, equidad, transparencia, compatibilidad con los demás derechos y fuente de aprendizaje continuo. Además, los mecanismos a nivel operativo también deben basarse en la participación y el diálogo⁵.

- **La remediación como cuestión que debe abordarse con urgencia:**

Para no causar más daño a las víctimas y a sus familias, las empresas implicadas en los procesos de remediación tienen que destinar inmediatamente el tiempo y los recursos económicos suficientes para resolver los problemas y asegurarse de que la remediación tenga lugar lo antes posible.

- **La remediación como responsabilidad crucial:**

Dada la naturaleza del sector, las empresas suelen encontrarse en un entorno con múltiples compradores y actores. Por lo tanto, es muy importante que las empresas muestren buena voluntad para trabajar conjuntamente y liderar, en lugar de esperar a que los demás den el primer paso.

- **Remediación más allá de la cancelación de las relaciones comerciales:**

Rescindir el contrato con un proveedor y desentenderse completamente de él no es una opción válida. La responsabilidad de las marcas no termina con la rescisión del contrato, tienen que implantar un plan de salida que garantice que el personal percibe los salarios y las prestaciones que les corresponden. Las marcas también tienen que compensar las pérdidas de empleo fomentando la contratación del personal afectado por parte de otros proveedores. En general, la terminación de las relaciones comerciales solo debe utilizarse como último recurso.

- **Implicación activa con los titulares de derechos:**

Las víctimas de vulneraciones de los derechos humanos deben participar activamente a la hora de decidir el tipo de remediación más adecuado. Es responsabilidad de las marcas compradoras garantizar una participación efectiva de los titulares de derechos. Dependiendo de la situación, pueden aplicarse las siguientes medidas de remediación:

Indemnizaciones: La remediación debe permitir el resarcimiento de las víctimas y sus familiares o que al menos reciban una compensación adecuada. A efectos prácticos, la remediación 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 remediación incluye la acción rápida y contundente por parte de las marcas compradoras con el objetivo de aclarar las acusaciones 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 perciben 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 y 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.

- **La transparencia es un requisito:** La remediación suele conllevar sumas considerables de dinero. Para garantizar que este dinero se invierte en las medidas adecuadas y los familiares de las personas afectadas cobran las indemnizaciones, los planes de remediación deben ser transparentes y negociarse con los titulares de derechos o sus representantes.

Anexo: aspectos clave de los acuerdos vinculantes suscritos por las marcas (EBA)

1. El acuerdo es negociado, implementado y firmado por al menos una marca o distribuidor minorista y por los sindicatos locales, preferentemente pertenecientes a las federaciones de sindicatos globales

Los acuerdos vinculantes se distinguen de los convenios colectivos convencionales (ya sean sectoriales o por centros de trabajo) porque los sindicatos negocian con las empresas (marcas y distribuidoras minoristas) que se abastecen de una fábrica determinada pero no emplean directamente al personal afectado. Como empresas compradoras, 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 del Rana Plaza).

La representación sindical es esencial para asegurar que las necesidades del personal se tienen en cuenta de manera 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, incluyendo posibles restricciones legales.

2. El acuerdo es aplicable en el ámbito del lugar de trabajo en uno o varios centros de la lista de proveedores de una determinada marca o minorista, 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 (incluidos los acuerdos marco internacionales, IFA por sus siglas en inglés) es que aunque pueden incluir marcos de principios, desarrollan un acuerdo detallado negociado

y de duración determinada para abordar una cuestión concreta en centros de trabajo específicos incluidos en la lista de proveedores de la marca o marcas que han suscrito el convenio. Los acuerdos tratan una cuestión causal fundamental, que es relevante 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 Rana Plaza se ocupa de la seguridad y la salud en el trabajo, mientras que el protocolo de Indonesia regula la libertad sindical.

3. El acuerdo es transparente, ejecutable y propone medidas concretas para garantizar que los signatarios lleven a cabo acciones

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/o 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 una tercera parte neutral. Diferentes mecanismos de resolución de conflictos se pueden ofrecer, incluyendo el arbitraje vinculante 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 (ver el punto 5). 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.

4. El acuerdo empodera a las personas trabajadoras y a 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 ambos salgan fortalecidos y tengan un papel crucial a la hora aplicarlo y desarrollarlo. Por lo tanto, idealmente el acuerdo también debería contribuir a aumentar el espacio político de los sindicatos locales.

5. Los acuerdos tienen el apoyo de una amplia alianza de sindicatos globales y de organizaciones de defensa de los derechos laborales de varios países, que priorizan y aportan la capacidad de negociar y realizar campañas, así como de aplicar dichos acuerdos y hacer que se cumplan

La experiencia del Acuerdo para la prevención de incendios y por la seguridad de los edificios de Bangladesh⁶ y el Protocolo sobre libertad sindical de Indonesia⁷ indica que la cohesión del movimiento pro derechos laborales es un aspecto crucial para que las marcas firmen los convenios. Estos acuerdos fueron negociados por los sindicatos y apoyados por una amplia alianza de sindicatos y de otros colectivos de defensa de los derechos laborales de muchos países. En definitiva, los sindicatos locales y/o globales firmaron los acuerdos tras realizar largas campañas que les aportaron la capacidad de influencia necesaria. Respecto a Protocolo de Indonesia, fue la campaña Play Fair, mientras que en el caso de Bangladesh fue la campaña posterior a Rana Plaza. A efectos prácticos, estos acuerdos no solo no se consiguen sino no funcionan en la práctica si el movimiento pro derechos laborales no realiza un trabajo muy activo, bien enfocado y continuo. Si no se destinan los recursos necesarios a fortalecer estos colectivos, cualquier capacidad que se gane gracias a los acuerdos puede perderse y existe el riesgo de que acabe siendo cooptada por las marcas.

6: <http://bangladeshaccord.org/>

7: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FOA_Protocol_English_translation_May_2011.pdf