**Vínculos entre el derrumbe del Rana Plaza y la votación en el Pleno de la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial**

**Red Campaña Ropa Limpia**

**¿Qué ocurrió el 24 de Abril de 2013?**

Rana Plaza, el edificio comercial de ocho plantas que se derrumbó en Savar, en las afueras de Dhaka, y que albergaba varias tiendas, un banco y cinco fábricas de ropa, se vino abajo el 24 de abril de 2013, matando a 1.138 personas y dejando heridas a miles más.

El día anterior se descubrieron grandes grietas estructurales en el edificio. Las tiendas y el banco de los pisos inferiores cerraron inmediatamente. Pero los propietarios de las fábricas de confección de los pisos superiores hicieron caso omiso de las advertencias de no utilizar el edificio tras la aparición de las grietas.

Se ordenó a las trabajadoras de la confección que volvieran al trabajo al día siguiente. El miércoles 24 de abril miles de personas volvieron a sus puestos en las fábricas de confección situadas en el agrietado edificio Rana Plaza. Sólo unas horas después el edificio se desplomó.

Las personas que trabajaban en las fábricas del Rana Plaza no estaban organizadas ni tenían representantes sindicales. Cuando tuvieron miedo de volver a entrar en el edificio fueron coaccionadas y amenazadas con que perderían su salario si no entraban. Si hubiera habido sindicatos en las fábricas, hubieran podido expresar colectivamente sus derechos.

**Vínculos entre la tragedia del Rana Plaza y la votación sobre la Directiva relativa a la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial**

El derrumbe del Rana Plaza abrió los ojos a la ciudadanía y responsables políticos de los países consumidores no sólo sobre el papel de las empresas en los abusos de las cadenas de valor mundiales, sino también sobre la necesidad de regular sus actuaciones. Activistas, sindicatos y grupos de defensa de los derechos laborales subrayaron la necesidad de imponer obligaciones vinculantes a las empresas y de aumentar su responsabilidad.

Estos llamamientos tuvieron éxito por primera vez en 2017, cuando se aprobó en Francia la primera ley de diligencia debida de la historia. Alemania hizo lo propio en 2023. 11 años después del colapso.

El 24 de Abril de 2024 el Parlamento Europeo votará sobre la directiva de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. La legislación propuesta no es perfecta y solo se aplica a un pequeño número de marcas, pero significa que una ley a escala de la UE obligará a las marcas a rendir cuentas de su impacto en las cadenas de valor y potencialmente contribuirá a prevenir nuevas catástrofes.

**¿Cómo mejorará la Directiva sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial la forma en que las marcas internacionales hacen negocios y apoyan los derechos y la seguridad de los trabajadores?**

Las empresas tendrán la obligación de llevar a cabo un proceso de diligencia debida en su cadena de suministro, incluida la cadena de valor ascendente y las relaciones comerciales directas e indirectas. Ya no podrán alegar que no es su responsabilidad porque no son propietarias de la fábrica. Las empresas estarán obligadas a identificar, prevenir, mitigar y remediar el impacto negativo que se produzca en su cadena de valor.

Tendrán que prestar especial atención a cuestiones específicas de derechos humanos y a los convenios laborales y de derechos humanos, incluidos los relativos a la libertad de asociación, salarios, seguridad en el trabajo, etc. Se exigirá a las empresas que ayuden a sus proveedores a mejorar sus prácticas, así como que evalúen el impacto de sus propias prácticas de compra y fijación de precios y las modifiquen.

**¿Se exigirán responsabilidades a las empresas que incumplan?**

Sí. Las grandes marcas, como algunas de las que se abastecían en Rana Plaza, tendrían que responder ante los tribunales si no actúan con la diligencia debida y eso da lugar a violaciones de los derechos humanos o daños medioambientales incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva. Las víctimas podrían recurrir a la legislación de la UE para reclamar a las empresas reparación y compensación.

Los Estados miembros también tendrán que crear autoridades nacionales que se ocupen del incumplimiento, que podrán imponer sanciones financieras y no financieras. Por primera vez habrá un sistema a escala de la UE para exigir responsabilidades a las grandes empresas que vulneren los derechos de los trabajadores o dañen el medio ambiente.

**¿De haber existido una ley de CSDDD el derrumbe del edificio Rana Plaza habría tenido el mismo impacto devastador?**

Es imposible responder a esta pregunta - podemos extraer lecciones/hipótesis de lo siguiente:

Disponer de una ley CSDDD habría reducido en gran medida la probabilidad y/o el número de víctimas el día del derrumbe

* **Riesgos que las empresas hubieran tenido que identificar**. Las empresas habrían tenido que identificar y evaluar los impactos adversos reales o potenciales, así como prevenirlos y mitigarlos. En la industria textil y de la confección es bien sabido que los riesgos habituales están relacionados con la seguridad en las fábricas, las condiciones laborales, la libertad de asociación y los niveles salariales. En 2013, Bangladesh era uno de los mayores productores de prendas de vestir del mundo y ya se habían producido accidentes debido a la falta de seguridad en las fábricas (caso derrumbe Spectrum, en el que murieron 64 trabajadores en 2005, caso incendio Tazreen Fashion, en el que murieron 112 trabajadores en 2012).
* **Derechos sindicales**. Los sindicatos habrían tenido menos obstáculos para establecerse en esas fábricas favoreciendo el derecho a libertad de asociación. Habría significado que las personas que se negaban a volver a entrar al Rana Plaza tras ver las grietas iniciales, habrían podido actuar colectivamente a través de los sindicatos.
* **Bajos salarios**. Los bajos salarios supusieron una presión económica evidente; les empujó a entrar en el edificio porque no podían permitirse perder un día de sueldo. En virtud de los requisitos de la directiva, las empresas tendrán que evaluar, mitigar y remediar su impacto sobre el derecho a disfrutar de condiciones de trabajo justas, incluido un salario vital adecuado.
* **Salud y seguridad**. Las empresas cubiertas por la directiva comunitaria habrían tenido la obligación de examinar el impacto de sus actividades en las condiciones laborales seguras y saludables de los trabajadores. La salud y la seguridad en el trabajo -incluida la integridad estructural, los riesgos de incendio y la seguridad eléctrica- son riesgos bien documentados en la industria de la confección, por lo que las empresas probablemente les habrían dado prioridad en el contexto de su proceso de diligencia debida.
* **Responsabilidades**. Habría sido posible exigir responsabilidades a las empresas por su papel en el derrumbe. Ninguna empresa que se abastecía en la fábrica o que estuvo implicada en la catástrofe (empresa auditora) ha sido procesada y condenada. La directiva CSDDD aprobada hoy habría permitido -a través de su artículo 20- demandar a las empresas por no haber actuado con la diligencia debida y por los daños que se habrían derivado.

**IMPORTANTES DEFICIENCIAS**

La directiva CSDDD aprobada presenta importantes deficiencias:

* **Ámbito de aplicación**. Se ha reducido drásticamente el número de empresas que tendrán que cumplir los requisitos legales. Sólo se aplicará a las empresas de más de 1.000 empleados y 450 millones de euros de volumen de negocios. Se ha suprimido el umbral secundario para empresas activas en sectores de alto impacto (incluido el textil y la confección). La entrada en vigor de la ley será escalonada en función del tamaño de las empresas.
* **Salud y seguridad**. Si bien las condiciones de trabajo seguras y saludables están incluidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos enumerados en el punto 1, Parte I del Anexo, el punto 2 que enumera los instrumentos específicos es más limitado. En concreto, los instrumentos de la OIT pertinentes en la materia no están incluidos: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (n.155) y el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (n.187), a pesar de que ambos forman parte ahora de los instrumentos fundamentales de la OIT. Hacemos un llamamiento a todos los Estados miembros para que ratifiquen esos dos textos a fin de que puedan añadirse sin demora al marco de la CSDDD
* **Responsabilidad**. El acuerdo final no incluye disposiciones cruciales para que las víctimas puedan acceder a la justicia en los tribunales europeos, lo que dificultará que los/as trabajadores/as, pueblos indígenas y otras víctimas potenciales utilicen el mecanismo de responsabilidad civil incluido en la ley.

**¿Cómo pueden las empresas garantizar la seguridad y los derechos de las trabajadoras de sus cadenas de valor?**

* **Partes interesadas**. Una vez que entre en vigor la Directiva, las empresas tendrán la obligación de comprometerse con las partes interesadas a lo largo de sus cadenas de valor, incluidos los/as trabajadores/as y sus representantes. Hacemos un llamamiento a las marcas para que se comprometan directamente con estas partes interesadas, en lugar de depender de terceros como certificadores, auditores e iniciativas voluntarias de múltiples partes interesadas que proporcionan falsas soluciones (a un coste) y no son las herramientas adecuadas para garantizar que se mitigan y remedian los impactos negativos.
* **Acuerdos vinculantes**. Sin necesidad de esperar la entrada en vigor de la directiva, pueden adherirse ya a acuerdos vinculantes ejecutables y a mecanismos dirigidos por los/as trabajadores/as, como el Acuerdo Internacional sobre seguridad o el Acuerdo *Pay Your Workers* sobre indemnizaciones y libertad sindical. Ambos acuerdos tienen como objetivo proteger los derechos de las trabajadoras en las cadenas de valor.

**¿Cómo apoya la legislación sobre la cadena de suministro la libertad de asociación en Bangladesh?**

* **Libertad de asociación en Bangladesh.** Las restricciones a la libertad de asociación y a la negociación colectiva son un riesgo extremadamente común y un impacto sobre los derechos humanos en la cadena de suministro de la confección, y en Bangladesh en particular. Las empresas que operan en el mercado de la UE deben garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Esto puede incluir exigir a sus filiales, proveedores y suministradores indirectos que ofrezcan garantías de que se respeta la libertad de asociación, aprovechar su influencia para impulsar el reconocimiento de los sindicatos y negociar y firmar Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) o comprometerse directamente con los sindicatos y las organizaciones de defensa de los derechos laborales en caso de medidas de prevención, mitigación y reparación**.**

En 2021, la Campaña Ropa Limpia internacional (Clean Clothes Campaign), European Center for Constitutional and Human Rights y Workers Rights Consortium publicaron un informe en el que se analizaba la responsabilidad legal de las marcas de ropa en virtud de la legislación vigente sobre la cadena de suministro en lo que respecta a la seguridad en incendios y edificios. Puede consultarse [aquí](https://cleanclothes.org/file-repository/legal_brief_on_accord_-_august_2021_-_final.pdf/view).