



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y
SOCIALES

Trabajo Fin de Grado

LA DEBIDA DILIGENCIA Y LOS DERECHOS HUMANOS EN LAS CADENAS DE SUMINISTRO TEXTIL GLOBALES

Lucía de León Rogel

Doble grado de Derecho y Relaciones Internacionales (5º de E5)

Tutor: Alberto Serrano Molina

Madrid, junio de 2026

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
Palabras clave:.....	4
ABSTRACT	5
Keywords	5
ABREVIATURAS	6
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Estado de la cuestión.....	8
1.2 Objetivos y preguntas de investigación.....	9
1.3 Metodología y estructura.....	10
II. EN CONTEXTO: LA DEBIDA DILIGENCIA Y SU PROYECCIÓN EN EL SECTOR TEXTIL.....	11
2.1 Concepto y evolución de la debida diligencia.....	11
2.2 La tragedia del Rana Plaza (Bangladesh, 2013) como punto de inflexión.	16
2.3 Características estructurales del sector textil global.....	20
III. LA GOBERNANZA GLOBAL DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN EL SECTOR TEXTIL	22
3.1 El sustrato normativo internacional: entre el <i>soft law</i> y el <i>hard law</i> : UNGP, Directrices de la OCDE y convenios fundamentales de la OIT.	23
3.2 Caso de estudio: International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry in Bangladesh (Accord).....	27
1) Del <i>Accord</i> al Nuevo Acuerdo Internacional (2021).....	27
2) Logros del International Accord	29
3) Limitaciones del International Accord	31
3.3 <i>Soft law</i> y tendencia hacia la obligatoriedad: la Directiva (UE) 2024/1760 y los límites del modelo no vinculante	35
1) De la autorregulación a la obligación legal: el salto cualitativo de la CSDDD ..	35
2) Las garantías contractuales de la CSDDD y su relación con la cadena de suministro	37
3) La naturaleza de "obligación de medios" y carencias de la normativa	38
IV. EVALUACIÓN CRÍTICA HACIA LA EFECTIVIDAD	41
4.1 - ¿Han mejorado las condiciones laborales en Bangladesh? Avances verificables y límites estructurales	41
4.2 La necesidad de un modelo vinculante: la obligatoriedad debe ser una condición, no una opción	43
4.3 Propuestas para una debida diligencia global y justa: ¿es posible un acuerdo plenamente vinculante?	44

V. CONCLUSIONES	45
VI. BIBLIOGRAFÍA	47
VII. ANEXO 1: DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE IA GENERATIVA	57

RESUMEN

Tras cada prenda de ropa que se vende en los mercados de Europa hay una cadena de suministro, larga, opaca y fragmentada. Estas están compuestas por muchas y sucesivas empresas, formadas por millones de trabajadoras, la mayoría mujeres, que cosen en condiciones de precariedad extrema, con salarios que ni siquiera alcanzan el umbral de la pobreza y con una exposición constante a riesgos laborales y de seguridad. El derrumbe del edificio Rana Plaza en Bangladesh, que se llevó más de 1100 vidas no fue casualidad: fue consecuencia de décadas de externalización de la producción hacia jurisdicciones con marcos regulatorios más débiles, donde la responsabilidad jurídica de las grandes marcas se diluye de manera sistemática.

Eleanor Roosevelt, activista de los derechos civiles decía, *the most important single thing about the struggle for human rights is that it is never finished*. Con esta premisa se redacta el presente trabajo, que analizará si los instrumentos que se han adoptado a raíz del RanaPlaza, partiendo del caso concreto de estudio de Bangladesh, y luego desde una perspectiva del derecho de la Unión Europea, han logrado transformar esa realidad; o si, por el contrario, reproducen de nuevo las mismas limitaciones estructurales, pero de manera distinta. La lucha por los derechos humanos nunca termina, por ello deben existir mecanismos de diligencia debida.

La conclusión central de este trabajo es que la obligatoriedad es una condición necesaria, pero no suficiente, para la efectividad de normativas que pretendan salvaguardar los derechos humanos. Los modelos vinculantes pueden fracasar si su ámbito de aplicación se ve reducido, si las obligaciones no se traducen en resultados exigibles o por la falta de inclusión de otras medidas.

Palabras clave: debida diligencia, derechos humanos, cadenas de suministro textil; Bangladesh; International Accord; CSDDD; Rana Plaza; gobernanza laboral global; obligatoriedad; responsabilidad civil empresarial.

ABSTRACT

Behind every garment sold in European Markets lies a long, opaque and fragmented supply chain. These chains are made-up of many successive companies, employing millions of workers, most of them women, who sue under conditions of extreme precarity, earning wages that do not even reach the poverty threshold and facing constant exposure to occupational and safety risks. The collapse of the Rana Plaza building in Bangladesh, which claimed more than 1100 lives was no accident: it was a consequence of decades of production outsourcing to jurisdictions with weaker regulatory frameworks where the legal accountability of major brands is systematically diluted.

Eleanor Roosevelt's civil rights activists said that "the most important single thing about the struggle for human rights is that it is never finished". It is with this premise that the present work is written, examining whether the instruments adopted in the wake of Rana Plaza, drawing first on the specific case study of Bangladesh and then from the perspective of the European Union law, have managed to transform that reality; or whether, on the contrary, they reproduce the same structural limitations only in a different form. The struggle for human rights never ends and it is precisely for this reason that due diligence mechanisms must exist.

The central conclusion of this paper is that binding obligation is necessary but not a sufficient condition for the effectiveness of regulations that seek to safeguard human rights. Banging models can fail if there is scope of application is narrowed, if obligations do not translate into enforceable outcomes or due to the absence of complementary measures.

Keywords: due diligence; human rights; textile supply chains; Bangladesh; International Accord; CSDDD; RanaPlaza; global labour governance; binding obligations; corporate civil liability.

ABREVIATURAS

ACT: *Action, Collaboration and Transformation* (Acuerdo de Acción, Colaboración y Transformación)

Art.: Artículo

Arts.: Artículos

BGMEA: *Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association*

BIGD: *BRAC Institute of Governance and Development*

CAP: *Corrective Action Plan* (Plan de Acción Correctiva)

CCO: *Chief Complaints Officer*

CCC: *Clean Clothes Campaign*

CSDDD: *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (Directiva (UE) 2024/1760 sobre Diligencia Debida Empresarial en Materia de Sostenibilidad)

DDHH: Derechos Humanos

ESPR: *Ecodesign for Sustainable Products Regulation* (Reglamento de Ecodiseño para Productos Sostenibles)

FLA: *Fair Labour Association*

GFA: *Global Framework Agreement* (Acuerdo Marco Global)

GSC: *Global Supply Chains* (Cadenas Globales de Suministro)

ILO: *International Labour Organization* (Organización Internacional del Trabajo)

MSN: Maquila Solidarity Network

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

RSC: *Ready Made Garment Sustainability Council*

SOP: *Standard Operating Procedure* (Procedimiento Operativo Estándar)

UDs: *Utilization Declarations* (Declaraciones de Utilización)

UE: Unión Europea

UNGP: *United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights* (Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos)

WRC: *Worker Rights Consortium*

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Estado de la cuestión

La globalización mundial ha producido que multitud de sectores se dispersan en extensas cadenas de suministro. Estas cadenas, opacas, largas y fragmentadas, hacen que la protección a los derechos humanos y a los derechos laborales sea más complicada cuantos más eslabones avanza en la cadena. Esto es especialmente notorio en la industria textil, donde la cadena se extiende de manera compleja.

Este modelo de organización productiva, que surge entre los años 1980-1990 con la liberalización del comercio, provoca numerosas asimetrías entre el Norte y Sur global, y entre las principales marcas y sus proveedores. No solo esto, sino que desquita de cualquier responsabilidad legal a las grandes corporaciones de las prácticas abusivas que estén sucediendo en países distintos del Estado sede de la empresa matriz, que generalmente son países del sur global, y en el caso del textil, más concretamente, países de Asia o países tercermundistas¹. Este modelo está lejos de ser perfecto, y las asimetrías que existían y que se han ido exacerbando, provocan consecuencias reales a muchos niveles, tanto social, económico, medioambiental y laboral.

Estas consecuencias tienen un impacto directo en las personas y en sus derechos laborales, lo que ha sido demostrado situaciones como el derrumbe del edificio Rana Plaza en 2013 en Bangladesh, o más recientemente, el incendio de una fábrica textil en Mirpur (Dhaka, Bangladesh) en octubre de 2025. El caso de Bangladesh, debido a la inadmisibilidad e impresión de lo ocurrido, como si de algo ajeno a las propias empresas se tratase, provocó multitud de respuestas internacionales y supuso un punto de inflexión en los derechos de los trabajadores de la industria textil, especialmente en cuanto a condiciones laborales y de seguridad. Esto provocó que se cuestionaran los mecanismos de diligencia debida, los cuáles demostraban no ser ni independientes, ni realmente efectivos.

El Rana Plaza manifestó las desigualdades que persistían en su sector desde que se externalizó la producción a países con marcos regulatorios más débiles, aprovechando esto para hacer subsistir condiciones laborales precarias e inseguras, todo para obtener un

¹ Véase: GEREFFI, G. y KORZENIEWICZ, M. (eds.) (1994). *Commodity Chains and Global Capitalism*. Praeger, Westport.

beneficio económico. Entonces nos encontramos con que nadie ha asumido una responsabilidad efectiva por todas las repercusiones.

En este contexto, nació el Acuerdo de Bangladesh sobre Seguridad de Edificios y Prevención de Incendios, un instrumento jurídicamente vinculante entre marcas, sindicatos y ONGs que contribuyó mucho a mejorar las condiciones en las fábricas. Más tarde, este acuerdo evolucionó a lo que hoy es el International Accord, que amplió su alcance geográfico y sectorial. Ambos son clave para explorar en qué medida han mejorado las condiciones de la industria textil.

Asimismo, la Unión Europea ha adoptado legislación, como es la Directiva 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial (de ahora en adelante “la CSDDD”) que demuestra los esfuerzos por regular de manera vinculante las cadenas de producción extensas, prevenir y mitigar sus efectos adversos y poder avanzar en materia de derechos humanos. Esto se complementa con otros marcos internacionales de referencia, como las Directrices de la OCDE sobre debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado, y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos (*de ahora en adelante*: UNGPs).

Por ello, en este trabajo se pretende analizar de manera crítica, en primer lugar, si los mecanismos adoptados tras el Rana Plaza dieron lugar a mejoras tangibles en Bangladesh. En segundo lugar, si es cierto que modelos jurídicamente vinculantes pueden ofrecer más garantías de efectividad que iniciativas voluntarias, examinando la naturaleza y potencial de la Directiva CSDDD. Finalmente, se discutirá sobre la posibilidad de una debida diligencia global y justa ¿es posible un acuerdo plenamente vinculante que garantice los derechos de los trabajadores de todas las empresas que integran las cadenas de suministro textiles?

1.2 Objetivos y preguntas de investigación

El contexto global actual, la geopolítica y la necesidad de llegar a un consenso conjunto entre estados para poder realizar cambios relevantes en el ámbito de los derechos humanos, hace complicada la tarea de evaluar los avances alcanzados e identificar qué aspectos concretos de las legislaciones es necesario reforzar. Para esto, es primordial tener

conocimiento de que el progreso puede no ser continuo, pero hay iniciativa constante para seguir avanzando en los derechos fundamentales.

Por ello, los objetivos de este trabajo son los siguientes:

- Medir si han mejorado o no las condiciones laborales tras el desastre del Rana Plaza, y si es así, en qué aspectos concretos se ha avanzado y cuáles necesitan mayor atención.
- Explorar a fondo las limitaciones del Acuerdo de Bangladesh, y en especial, del actual International Accord, evaluando su efectividad, transparencia y resultados.
- Examinar que iniciativas pueden dar mejores resultados en el ámbito normativo y qué factores son necesarios para una regulación, supervisión y rendición de cuentas efectiva.
- Investigar y valorar la Directiva 2024/1760, analizando la introducción de un enfoque innovador, sus retos y el impacto que puede generar en la gobernanza global.

1.3 Metodología y estructura

La debida diligencia, junto con el sector textil, son temas muy extensos, y para la realización de este trabajo se han estudiado distintos recursos legales, doctrinales y académicos.

Por un lado, se ha hecho un análisis normativo, analizando documentos como la Directiva CSDDD, la Guía de la OCDE y los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos.

Por otro lado, se han revisado informes sectoriales (el Acuerdo de Bangladesh, el International Accord, Alliance4 y documentos académicos sobre la eficacia de estos, pertenecientes a auditorías sociales (Clean Clothes Campaign, Infostories, Better Work...). También informes de la “*International Labor Organization*” (ILO) y del “*RMG Sustainability Council*”, una organización tripartita privada que ha promovido a la seguridad en Bangladesh.

Por último, se han recopilado ciertos datos e indicadores (datos salariales, el porcentaje de cumplimiento del CAP (Plan de Acción Correctiva o “*Corrective Action Plan*”), el avance de formación...), para analizar de manera más pormenorizada el nivel de implementación y la efectividad real de las medidas adoptadas.

II. EN CONTEXTO: LA DEBIDA DILIGENCIA Y SU PROYECCIÓN EN EL SECTOR TEXTIL

Previamente a analizar los instrumentos clave de este trabajo – el International Accord y la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa (en adelante “CSDDD”), se van a fijar tres puntos que son necesarios para seguir más adelante con el análisis.

2.1 Concepto y evolución de la debida diligencia

La definición de qué es la debida diligencia (*due diligence*) en derechos humanos ha sido un concepto muy debatido entre la doctrina. Asimismo, se ha debatido acerca de si se trata de una obligación de medios o de resultado, qué alcance tiene en la cadena de suministro, si hay responsabilidad civil ligada... Originariamente, viene del ámbito civil y financiero, donde designaba el proceso de evaluación de riesgos previos a una operación societaria² (W.K Sjostrom, 2006). El concepto se trasladó luego al ámbito de los derechos humanos (en adelante, “DDHH”).

Henry Shue, un filósofo americano, publicó en el año 1980 la obra titulada “*Basic Rights: Subsistence, Affluence, and U.S Foreign Policy*”³. Shue era un filósofo político que influyó enormemente en el derecho internacional de los DDHH. En esta obra, propuso una clasificación de los deberes que conllevan los derechos humanos básicos. Él explicaba que cada derecho tenía asociado tres deberes correlativos, y a estos los llamaba “*Shue’s Taxonomy*”. El primer deber era evitar privar a otra persona de su derecho; el segundo, proteger a las personas cuyos derechos pudieran ser violados por terceros; y el tercero, ayudar a las personas que se hubieran visto privadas de su derecho. Esta teoría, fue pensada a partir de mostrarse reacio con el plan de acción de la política exterior de Estados Unidos del momento. Además, SHUE pensaba que los DDHH no pueden

² El origen del término *due diligence* en el ámbito mercantil y financiero estadounidense está vinculado históricamente a la *due diligence defense*. Véase W.K Sjostrom Jr “*The Due Dilligence Defense under Section 11 of the Securities Act of 1933*”, Brandeis Law Journal, vol 44., 2006, p.549. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=864584

³ H. Shue. “*Basic Rights: subsistence, affluence and US Foreign Policy*”. Princeton, Princeton University Press, 1980. Extraído del libro, comprador a través de esta web: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvqsdnkw>

entenderse como meras prohibiciones formales, sino como obligaciones que necesitan acciones concretas para ser eficaces.

Más tarde, en 2003, la Subcomisión de los Derechos Humanos de la ONU aprobó un proyecto sobre “Normas sobre las responsabilidades de empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos⁴”, con un carácter cuasi-vinculante, que fue recibido con una fuerte oposición empresarial y de varios Estados. Sin embargo, no llegó a ser adoptado por la Comisión de Derechos Humanos. Como respuesta a este parón, en 2005 la Comisión de Derechos Humanos de la ONU, a través de su resolución 2005/69⁵ solicitó al Secretario General que se nombrara un Representante Especial sobre la cuestión de los derechos humanos y la empresas transnacionales y comerciales. La persona designada fue John Ruggie, un profesor de la Universidad de Harvard⁶.

Su mandato se desarrolló en dos fases, la primera entre 2005 y 2008, que estaba centrada en identificar y clarificar los estándares de responsabilidad y rendición de cuentas empresarial en materia de derechos humanos, culminó en 2008 con la presentación de su marco: “Presentar, proteger y remediar”. La segunda fase fue entre 2008 y 2011, la cual se centró en operacionalizar dicho marco. En esta fase, John Ruggie decidió presentar en 2011 una proposición en el Consejo de la ONU. Se trata de un marco de referencia internacional, político y conceptual, que sirve de guía para la relación entre las empresas y los derechos humanos: los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (en adelante “UNGP”), que fueron avalados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

⁴ ONU, Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. “*Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas en materia de derechos humanos*”, aprobadas el 13 de agosto de 2003. La Comisión terminó no adoptándolas en abril de 2004, declarando que carecían de valor jurídico. Extraído de <https://digitallibrary.un.org/record/501576?v=pdf>

⁵ ONU, Comisión de los Derechos Humanos, Resolución 2005/29. “Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales”, E/CN.4/RES/2005/69, de 20 de abril de 2005. Extraído de: <https://www.refworld.org/legal/resolution/unchr/2005/38668>. Esta resolución fue prorrogada en 2007 con la Resolución A/HRC/RES/5/1 para concluir la fase de investigación, y en 2008 con la Resolución A/HRC/RES/8/7 para terminar la fase de operacionalización.

⁶ Véase J. Ruggie. “*Protect, respect and remedy: a framework for business and human rights*”. Informe del Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los DDHH y las empresas transnacionales. Extraído de: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/special-representative-secretary-general-human-rights-and-transnational-corporations-and-other>

Con esto se puede observar que John Ruggie puso el primer ladrillo hacia una mayor protección de los DDHH en el ámbito empresarial.

Los UNGP articulan un sistema tripartito de responsabilidades. Está el deber estatal de proteger, la responsabilidad empresarial de respetar, y el acceso a vías de reparación. Así, la debida diligencia en derechos humanos se define, dentro de los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos, como “el proceso que, como parte integrante de sus criterios para la toma de decisiones, permite a las empresas identificar, prevenir y atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, de sus actividades, así como informar de la manera en que abordan estos impactos” ⁷(OCDE, 2011).

Esta definición también abarca los sistemas de remediación y, como dice el Principio número 13, la obligación por parte de las empresas de prevenir y mitigar los impactos negativos en derechos humanos de sus propias actividades u operaciones, y de las directamente relacionadas con estas, incluso cuando no hayan contribuido a generarlas. No obstante, es una definición bastante considerablemente neutra en cuanto a la naturaleza jurídica del instrumento que la implemente, la diligencia debida puede encauzarse por medio de un proceso voluntario de autorregulación, en una normativa vinculante o en una combinación híbrida de ambas fórmulas⁸.

Este enfoque tiene ventajas, entre las que HUYSE destaca: su carácter estructural, que trata de evaluar en profundidad los riesgos de DDHH presentes en toda la cadena de suministro; su adaptabilidad a sectores y tamaños empresariales muy diversos gracias a la priorización basada en el riesgo; la mejora de la transparencia, al exigirse a las empresas que informen públicamente de sus avances; el abarcar todos los derechos humanos internacionalmente reconocidos, y la exigencia de interactuar con las partes interesadas (que incluye expresamente a los sindicatos), entre otras.

⁷ Véase H. Huyse, 2021 “Hacia una debida diligencia en materia de derechos humanos centrada en los trabajadores” y ONU, “Principios Rectores sobre las Empresas y los DDHH: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, 2011. Extraídos de: <https://www.ccoo.es/e5fb874c26f44a7122e53dcf99317b87000001.pdf> y https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

⁸ Véase H. Huyse, 2021, p.3 y p.9.

El concepto de debida diligencia no es que surgiera en paralelo al sector textil, sino que fue precisamente en este dónde sucedió una de las primeras transposiciones sectoriales importantes. Así, en 2017-2018, la OCDE publicó la “Guía de Debida Diligencia para Cadenas de Suministro Responsables en el sector de la Confección y el Calzado”⁹, que adaptaba el marco de los UNGP frente a una industria caracterizada por las relaciones comerciales a corto plazo y una subcontratación en cascada. Fue desarrollado por un grupo asesor multilateral, presidido por Alemania e integrado por gobiernos, empresas, sindicatos y sociedad civil. Además, debido a las particularidades del sector, se incorporaron módulos de riesgo específicos, que son: el salario digno, la seguridad y salud en el trabajo, la libertad sindical, el medio ambiente y la integridad. La OCDE la presenta como la única orientación gubernamental de debida diligencia específica para ese campo profesional. Por tanto, el sector textil no fue un receptor pasivo de la debida diligencia¹⁰, sino que se convirtió en uno de los principales laboratorios de aplicación, a raíz del suceso que se analizará a continuación.

SCHUTTER et al. identificó en un estudio en 2012 más de cien casos, en más de veinte países, en los que elementos de debida diligencia habían sido incorporados al derecho imperativo, a pesar de que los UNGP seguían teniendo formalmente categoría de *soft law*¹¹. Esta tendencia se intensificó en la década siguiente, como lo demuestra el Reglamento (UE) 2017/821 sobre minerales en zonas de conflicto¹², que constituyó unos de los primeros instrumentos sectoriales vinculantes en operacionalizar el modelo de la OCDE.

En paralelo a estos desarrollos sectoriales, varios Estados de la Unión Europea adoptaron leyes generales de debida diligencia en DDHH, que más adelante servirían como ejemplo

⁹ OCDE (2018), *OECD Due Dilligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*, OECD Publishing Paris, 2018. Extraído de: https://www.oecd.org/en/publications/2018/03/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_g1g89b0b.html

¹⁰ Véase OCDE (2018), “*Due Dilligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector*”.

¹¹ O. De Schutter, A. Ramasastry, M.B Taylor y R.C. Thompson, “*Human Rights Due Diligence: the role of states*”. Diciembre de 2012, publicado por CISDE (Coopération Internationale pour le Développement et la Solidarité). Extraído de: <https://www.cidse.org/wp-content/uploads/2012/12/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>

¹² UE, Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o alto riesgo. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017R0821&from=EN>

para el diseño de la CSDDD. De un lado, la *Loi de Vigilance française*, implantada en 2017, impuso a las grandes empresas la obligación de elaborar, publicar y ejecutar un “plan de vigilancia” que cubriera las operaciones propias y las de filiales, y las de subcontratistas y proveedores con quienes mantuvieran una relación comercial establecida¹³. De otro lado, el *Child Labour Due Dilligence Act* neerlandés¹⁴, impuso una obligación a mayores de investigar si hay “sospecha razonable” de trabajo infantil en la cadena de suministro y remitir el informe a una autoridad supervisora.

Por último, en cuanto a la estructura de los UNGP, los principios del número 1 al 10 explican el deber del Estado de proteger los derechos humanos y de prevenir, investigar, sancionar y reparar todo abuso cometido por terceros, incluidas las empresas. Por otro lado, los principios del 11 al 24 tratan la responsabilidad empresarial de los derechos humanos, que hablan de los impactos y la necesidad de instrumentos y políticas adecuadas para combatirlos. Entre ellos se incluye un mecanismo llamado “Evaluación de Impacto de los Derechos Humanos”, el cuál ha sido implementado en los protocolos internos de grandes marcas a nivel global, como *Albert Heijn (Ahold Delhaize)*, Grifols¹⁵...

Este mecanismo puede tener gran interés social, ya que evalúa y analiza el cumplimiento de la debida diligencia en derechos humanos de la propia empresa (H. Huyse, 2021). Puede llegar a ser de gran utilidad para conocer la cadena de valor y el entorno económico y social existente en la empresa. A su vez, tener conocimiento de esto, permitiría a la empresa mitigar de una manera más efectiva las posibles violaciones que surjan en su cadena de producción, ya que lo integran en su planificación. MCCORQUODALE et al. hablan de la consolidación y aumento del uso de este instrumento como el preferido por

¹³ Véase *Loi de Vigilance : LOI n° 2017-399 de 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre*. JORF n° 0074 de 28 de marzo de 2017. Extraído de: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>

¹⁴ Véase *Act of 24 October 2019 introducing a duty of care to prevent the supply of goods and services that have been created with the help of child labour* (Child Labour Duty of Care Act), Países Bajos, Boletín Oficial 2019 n°401. Extraído de: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>

¹⁵ Véase GRIFOLS, “Informe de Diligencia Debida en Derechos Humanos 2023”, y AHOLD DELHAIZE, “*Human Rights Report 2024*”, de julio de 2024. Extraídos de: https://www.grifols.com/documents/6155530/6156443/280289+-+Grifols+IR%26S+-+HHRR+DD+Report+-+Feb24_v2+ ESP.pdf/25955ab7-6544-621a-e198-3ed675e241ea?t=1714031184064 y https://newsroom.aholddelhaize.com/ahold-delhaize-publishes-its-2024-human-rights-report_20241015141604050/

las empresas para tomar conciencia de las consecuencias de sus negocios¹⁶. Por otro lado, un análisis publicado por la Red Española del Pacto Mundial indicó que el 43% de las empresas del IBEX35 llevan a cabo evaluaciones de impacto en derechos humanos y que alrededor de un 29% utiliza procedimientos¹⁷ de debida diligencia alineados con los Principios Rectores de la ONU. Este porcentaje, a pesar de tener margen de mejora, muestra creciente interés en regular los impactos producidos en la cadena productiva, los derechos humanos, y en incluir el interés social en el negocio sostenible.

Para concluir, se ha de recordar que los derechos humanos son intrínsecos e inalienables a cada persona. Existen por encima y con independencia de todas las exigencias legales aplicables, en un marco supranacional; y se aplican independientemente de lo que el estado haga o no haga¹⁸. Concebir los derechos humanos como algo que solamente se salvaguarda cuando existe legislación al respecto, significa estar recortando el marco de la lógica social y de otros procesos que pueden promover el respeto de los derechos humanos (*Ruggie & Sherman, 2017*).

Así, la evolución de *soft law* a obligaciones vinculantes en debida diligencia se ha visto acelerada debido a las catástrofes humanas ocurridas. Dentro del sector textil, se hicieron más visibles los límites prácticos del modelo voluntario, a raíz del desastre del Rana Plaza, que se analiza a continuación.

2.2 La tragedia del Rana Plaza (Bangladesh, 2013) como punto de inflexión.

El 24 de abril de 2013, alrededor de las 9 de la mañana, el edificio Rana Plaza se derrumbó por completo en tan solo unos pocos segundos. Esta construcción tenía ocho plantas y

¹⁶ R. McCorquodale, L. Smit, S. Neely y R. Brooks, "Human Rights Due Dilligence in Law and Practice: good practices and challenges for business enterprises". *Business and Human Rights Journal*, vol. 2, nº 2, 2017, pp-195-224. Extraído de: <https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/human-rights-due-diligence-in-law-and-practice-good-practices-and-challenges-for-business-enterprises/0306945323DD6F6C9392C5DBDE167001>

¹⁷ Red Española del Pacto Mundial, "Empresas y derechos humanos: acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030", Pacto Mundial de las Naciones Unidas, España 2019. Extraído de: <https://www.pactomundial.org/biblioteca/empresas-y-derechos-humanos-acciones-y-casos-de-exito-en-el-marco-de-la-agenda-2030/>

¹⁸ J.G.Ruggie y J.F. Sherman III. "The Concept of Due Dilligence in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale" *European Journal of International Law*, vol. 28, nº3, noviembre de 2017, pp. 921-928. Extraído de: <https://academic.oup.com/ejil/article/28/3/921/4616676>

estaba ubicada en Savar, a las afueras de Dacca (Bangladesh), donde albergaba cinco fábricas de confección textil, varios comercios, y una sucursal bancaria. Tras esta catástrofe las operaciones de rescate duraron casi tres semanas, y se calcula que fallecieron unas 1134 personas y cerca de 2500 resultaron heridas¹⁹, convirtiéndose así en el siniestro industrial más mortífero de la historia de la industria textil.

Tras investigaciones al respecto, se clarificó que las causas del colapso no habían sido fortuitas, sino que se había debido a la acumulación de sucesivas violaciones normativas, que venían dándose desde hacía mucho tiempo²⁰. El edificio había sido autorizado originariamente para un número menor de plantas y solamente para un uso comercial. Pero, su propietario Sohel Rana, obtuvo permisos, supuestamente a través de la corrupción, para ampliarlo hasta ocho y para destinarlo a uso industrial²¹. Asimismo, decidió instalar generadores eléctricos (de un tamaño considerable) en las plantas de arriba, cuyas vibraciones sometían la estructura a un peso añadido que no se había previsto al diseñar el edificio. Un día antes de colapsar, aparecieron grietas visibles en varias columnas del edificio, las cuáles fueron inspeccionadas por la policía, que ordenaron el cierre de las fábricas. Sin embargo, los propietarios y la dirección de las empresas ignoraron la advertencia y obligaron a los trabajadores a incorporarse a sus puestos como cada día, con coacciones sobre la posibilidad de perder su empleo, algo que estas personas no podían permitirse²².

La tragedia del Rana Plaza no era un hecho aislado, fue el episodio de mayor gravedad que coronó una serie de siniestros que demostraron la falta de seguridad estructural y contra incendios que había en la industria textil. Unos meses antes, en noviembre de 2012, había habido un incendio en la fábrica de *Tazreen Fashions* (también en Dacca), que causó más de cien muertos. Igualmente, ese mismo año, hubo un incendio en una fábrica textil

¹⁹ OIT (2023), Datos sobre víctimas mortales y heridos: Organización Internacional del Trabajo (ILO en inglés), “*The Rana Plaza disaster ten years on: What has changed?*” Infostories, 2023. Extraído de: <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza.html>

²⁰ U. Barua, J.W.F. Wiersma y M.A Ansary (2020). “*Can Rana Plaza happen again in Bangladesh?*” Safety Science, vol. 135, 2021, art. 105103. Extraído de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753520305002?via%3Dihub>

²¹ S. Labowitz y D. Baumann-Pauly, “*Business as Usual is Not an Option: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza*”. NYU Stern Center for Business and Human Rights, abril de 2014, p. 31-42. Extraído de: https://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/con_047408.pdf

²² Véase U. Barua, J.W.F Wiersma y M.A Ansary (2020).

de *Karachi* y en una fábrica de calzado de *Lahore* ²³(ambas en Pakistán). Hasta ese momento, como expone HUYSE, los derechos humanos se habían controlado a través de códigos de conducta y auditorías sociales voluntarias. Pero estas medidas de control eran mínimas, no solían producir ningún cambio en la realidad del día a día para los trabajadores.

La noticia del derrumbe no tardó en darse a conocer por todo el mundo y por ello, se reivindicó la obligación de que los empresarios cumplieran con su deber de salvaguardar los derechos de sus trabajadores. A raíz de la expansión de la noticia, la Comisión Anticorrupción de Bangladesh formuló cargos contra varios responsables por haber incumplido la normativa de construcción²⁴. También presentó cargos por homicidio contra personas que estaban vinculadas a la propiedad y gestión del edificio. Pero, unas semanas después, ciertas marcas internacionales, minoristas y sindicatos parece que recapacitaron, y estuvieron negociando para firmar el *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh* (en adelante, “Accord”). Según VELLUTI, este acuerdo es un *independent and legally binding Global Framework Agreement* ²⁵(en adelante “GFA”) *between global brands, retailers and trade unions designed to develop a safe and healthy garment and textile industry in Bangladesh*.

Como ya se ha indicado, antes del desastre, las marcas utilizaban instrumentos jurídicos voluntarios o unilaterales, con lo que podían redactar, aplicar y supervisar lo que ellos decidieran, sin tener en cuenta a los trabajadores. La gran diferencia es el uso de un GFA, que siempre se encauza a través de la negociación bilateral entre las partes, incluyendo a representantes de los trabajadores (ILO, 2007). El *Accord* supuso una iniciativa de responsabilidad social impulsada por los trabajadores, que luchaban por una gobernanza paritaria entre las marcas y los sindicatos, por inspecciones independientes para revisar

²³ S. Velluti (2024), “*Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive*”, *European Labour Law Journal*, vol. 15, nº4, 2024. Extraído de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20319525241239283>

²⁴ Véase REUTERS (2024), “*Case lodged over Bangladesh building collapse*”, 15 de junio de 2014. Extraído de: <https://www.aljazeera.com/news/2014/6/15/case-lodged-over-bangladesh-building-collapse>

²⁵ El Acuerdo Marco Global (*Global Framework Agreement*, GFA) es un instrumento negociado entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial, con el objetivo de garantizar que la compañía respete unos estándares mínimos comunes. El GFA resulta siempre de una negociación bilateral con representantes de los trabajadores. Véase Organización Internacional del Trabajo (2007) “*International Framework Agreements: a global tool for supporting rights at work*”. Extraído de: <https://www.ilo.org/resource/article/international-framework-agreements-global-tool-supporting-rights-work>

la seguridad contra incendios, por planes de acción correctiva públicos, por programas de formación en seguridad, y, por último, por un mecanismo adecuado e independiente de quejas²⁶. Lo más significativo fue la inclusión de consecuencias por incumplimiento para las marcas firmantes del *Accord*, pudiendo perder el acceso a los proveedores cubiertos (J. Salminen, 2018).

Ese día miles de vidas murieron, pero su importancia va más allá, porque al menos esas vidas sirvieron para reflexionar sobre la situación de ese momento, y producir un cambio de paradigma para los trabajadores futuros. Las instituciones se dieron cuenta que para que los empresarios respetaran los derechos de los trabajadores, era necesario un modelo vinculante, colectivo y con gobernanza compartida entre empresas y trabajadores²⁷. Pero, además, con mecanismos de verificación independiente para controlar que se cumplen las condiciones de los acuerdos. En este sentido, cabe plantearse ¿hasta que punto se pueden confiar las mejoras en las condiciones laborales únicamente a la voluntad empresarial, cuando los empresarios siempre ponen por encima la maximización del beneficio antes que sus trabajadores? ¿no evidencia este suceso que los derechos laborales siempre suelen quedar subordinados a la búsqueda de beneficio?

Como muestra el informe del *BRAC Institute of Governance and Development* (en adelante, "BIGD"), un documento que se realizó para conmemorar el décimo aniversario de la tragedia, el modelo del *Accord* se centró en el movimiento sindical desde las fases de negociación, lo que sentó el precedente para incluir esta representación sindical en todas las leyes posteriores de debida diligencia obligatoria en materia de derechos humanos²⁸. Más adelante, indica que el *Accord* se aseguró de que fuera obligatorio la representación sindical en la inspección de cada fábrica.

Pese a todo esto, todavía sigue habiendo deficiencias. En el apartado de *Legal Accountability* del informe del BIGD, se expone que las víctimas del Rana Plaza

²⁶ J. Salminen (2018), "The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: a new paradigm for limiting buyers' liability in global supply chains", *The American Journal of Comparative Law*, vol.66, n°2, 2018, pp.411-451. Extraído de: <https://academic.oup.com/ajcl/article/66/2/411/5079089>

²⁷ Clean Clothes Campaign (2023), "*Ten years since Rana Plaza: we remember and continue the struggle*", 23 de abril de 2023. Extraído de:

²⁸ BRAC Institute of Governance and Development (BIGD), Accountability Research Center, (2023) "*Ten years after Rana Plaza: remembering, learning and moving forward*". Extraído de: https://bigd.bracu.ac.bd/publications/report_ten-years-after-rana-plaza-remembering-learning-and-moving-forward/

interpusieron una demanda colectiva (*class action*) frente a unos minoristas canadienses por el derrumbe, y los juzgados desestimaron dos veces la demanda. Así se demuestra que cuanto más poder económico tiene una empresa, más dificultades hay para atribuirle la responsabilidad por las violaciones de derechos humanos derivados de su actividad. Por otro lado, los salarios y la negociación colectiva todavía tienen mucho que mejorar (OIT, 2023 & BIGD, 2023).

En el ámbito de la Unión Europea vamos a analizar la Directiva (UE) 2024/1760 como marco de gobernanza, pero primero se expondrán brevemente las principales características estructurales del sector textil, que son necesarias para conocer como hacer frente a los riesgos a través de buenos mecanismos de debida diligencia.

2.3 Características estructurales del sector textil global

Las cadenas globales de suministro (en adelante “GSC”, de *Global Supply Chains*) se definen, a parecer de DAHAN, LERNER y MILMAN-SIVAN, como redes transnacionales complejas de empresas que operan para distribuir una familia de productos relacionados, donde normalmente el sitio desde donde opera la empresa matriz pertenece a un país desarrollado, y es distinto de los lugares en que se fabrican los productos, que suelen pertenecer a países en desarrollo o subdesarrollados. Es así como las empresas transnacionales no tienen por qué controlan de manera directa toda su producción, sino que lo hacen a través de proveedores en la red transnacional, que subcontratan a su vez a los proveedores con menores costes²⁹. Así se libran de tener responsabilidad laboral, ya que técnicamente, no son sus trabajadores.

Una primera característica, derivada de esto es la concentración del poder de decisión en la empresa matriz. Es la empresa líder (*lead firm*) la que decide acerca de todas las decisiones estratégicas de las demás. Esto se denomina gobernanza “impulsada por el comprador³⁰” (*buyer-driven*).

²⁹ Y. Dahan, H. Lerner y F. Milman-Sivan (2013), “*Shared responsibility in the International Labour Organization*”, Michigan Journal of International Law, vol.34, pp. 676-740. Extraído de: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=mjil>

³⁰ J.R. Bellace (2019), “*From Worker’s Rights to Human Rights at Work*”, en J. Bellace y B. ter Haar, “*Research Handbook on Labour, Business and Human Rights Law*”, Edward Elgar Publishing 2019, pp. 402-420. Extraído de: <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-labour-business-and-human-rights-law-9781786433107.html>

En segundo lugar, conectado a la concentración de poder hay una fragmentación geográfica de la producción. Es decir, la fase de producción, que es la que más trabajo abarca, se externaliza a los países del tercer mundo³¹, como, por ejemplo, Bangladesh o Vietnam, para poder tener una mano de obra más barata. Esto conlleva que la fase con mayor posibilidad de vulnerar los derechos humanos se externaliza.

Además de una fragmentación geográfica, hay una fragmentación organizativa, ya que, en las cadenas textiles globales, se encadena una subcontratación tras otra. Cuantas más subcontrataciones haya, más opaca es la cadena. Debido a esto, es complicado identificar de manera completa quien fabrica cada textil que llega al mercado europeo³², lo que a su vez complica que se aplique de manera efectiva un régimen de debida diligencia que pretenda alcanzar más allá del primer nivel de proveedores.

De estas subcontrataciones, y relacionado también con la concentración del poder, emanan las asimetrías visibles en las GSC textiles. Al haber una única marca representativa, y ser tantos sus productores de textil, si hay algún desacuerdo, la marca puede simplemente cambiar de proveedor. De esto se deduce que siempre puede buscar opciones más económicas, porque siempre va a haber un productor que las acepte. Esto hace que los proveedores se subordinen, ya que dependen del contrato de la marca y de su dinero para subsistir. También, a raíz de esto, los contratos en este sector no suelen ser de larga duración³³, lo que fomenta la inestabilidad de los trabajadores.

En rasgos generales, es posible apreciar que todos los empleos que están en la fase de producción se caracterizan por una gran precariedad laboral³⁴: suele ser empleo informal o sin contrato, sin unos sistemas de protección social adecuados, con jornadas excesivamente largas, descansos mínimos e insuficientes, horas extraordinarias obligatorias y salarios que no llegan ni a dos euros la hora. Así mismo lo han constatado también los informes de la OIT y del BIGD.

³¹ Stadler, E. Bonatti, M. & Mithöfer, D (2025), „Unravelling Complex Impacts Pathways of the Ecodesign for Sustainable Products Regulation and Corporate Sustainability Due Diligence in Global Textile Value Chains: A European perspective”. Extraído de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/rego.70064>

³² Véase OIT (2023).

³³ Véase Stadler, E. Bonatti, M. & Mithöfer, D (2025).

³⁴ R. Prentice y G. De Neve (2017), “*Unmaking the Global Sweatshop: health and safety of the world's garment workers*”, Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, Philadelphia 2017. Extraído de: <https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.9783/9780812294316/html>

En conclusión, todas estas características remiten, en ultimo lugar, a una responsabilidad jurídica difusa en las GSC. En palabras de PHILIPS y SCHREMPF-STIRLING, se trata de una “responsabilidad por conexión social” (*social connection model*³⁵). Es decir, la responsabilidad no es solo de la empresa matriz, sino que además de ser de la marca, es de las empresas líderes, los proveedores, los subcontratistas y todos los Estados que sostienen esta red sin hacer nada al respecto, constantemente vulnerando los DDHH³⁶ Sin embargo, hoy en día, sigue sin haber un mecanismo colectivo adecuado de rendición de cuentas, y los trabajadores se sitúan en una situación vulnerable a la hora de emprender las vías legales o judiciales. ¿Por qué quienes obtienen mayores beneficios en las GSC (se trata de cifras multimillonarias) son los más difíciles de alcanzar a la hora de responder por las consecuencias de sus acciones?

III. LA GOBERNANZA GLOBAL DE LA DEBIDA DILIGENCIA EN EL SECTOR TEXTIL

Tras haber examinado en el anterior párrafo lo que es la debida diligencia, el precedente del Rana Plaza y los rasgos estructurales de las GSC, ahora se procede a analizar el entramado normativo e institucional que envuelve esta cuestión.

³⁵ El término de “responsabilidad por conexión social” fue acuñado en primer lugar por Iris Marion Young. Véase: M.McKeown (2018), “*Iris Marion Young’s Social Connection Model of Responsibility*”, *Journal of Social Philosophy*, vol.49, 2018. Extraído de: https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:9f7541d5-7086-42dc-8b4c-a51e34163c19/download_file?safe_filename=Connection_Paper_AAM.pdf&type_of_work=Journal+article

³⁶ R. Philips y J. Schremppf-Stirling (2022), „Young’s Social Connection Model and Corporate Responsibility”, *Philosophy of Management*, vol. 21, nº3, 2022, pp. 315-336. Extraído de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40926-021-00174-0>

3.1 El sustrato normativo internacional: entre el *soft law* y el *hard law*: UNGP, Directrices de la OCDE y convenios fundamentales de la OIT.

En el juicio de este trabajo, la debida diligencia en derechos humanos descansa, en el plano internacional, sobre tres principales instrumentos cuya conexión ha sido indispensable para crear el Accord y la Directiva (UE) 2024/1760.

En primer lugar, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos (en adelante “UNGP”), como se expuso anteriormente, fueron propuestos por John Ruggie y aprobados por la unanimidad del Consejo de Derechos Humanos en 2011³⁷. Estos tienen una estructura tripartita, que como ya vimos se resume en: “proteger, respetar y reparar”. Siguiendo esto, el primer pilar, se impone a los Estados el deber de proteger los derechos humanos frente a las vulneraciones que puedan cometer los terceros, incluyendo, claramente, a las empresas. Más tarde, el segundo pilar da a las empresas la responsabilidad, en el plano ético y de *compliance*, de respetar los derechos humanos a lo largo de toda la cadena de producción. Estos derechos deben respetarse a través de procesos para valorar la debida diligencia. Finalmente, el tercer pilar, articula el acceso a los mecanismos de reparación, a los mecanismos judiciales y a los extrajudiciales.

Debe destacarse el artículo 17 de los UNGP, el cual define lo que es la debida diligencia³⁸(ya se definió anteriormente). Los UNGP son clave ya que, aunque no imponen obligaciones vinculantes, configuran el estándar esperado de conducta (H. Huyse, 2021), y luego son los Estados los que deben trasladar a su ordenamiento jurídico estas directrices a normas vinculantes.

En segundo lugar, están las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable y en un plano operativo, la Guía de la OCDE de Debida Diligencia para una Conducta Empresarial Responsable. La Guía encauza los principios de los UNGP en un proceso de seis fases, que explica a lo largo de su capítulo número dos. Las seis fases son: identificar y evaluar efectos adversos reales y potenciales;

³⁷ ONU, (2011) Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”, Principios 1-31. Extraído de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf

³⁸ Véase ONU (2011), Principios Rectores, Principio 17.

prevenir, cesar o mitigar dichos efectos; hacer seguimiento de su aplicación y de los resultados; comunicar qué se hace para abordar los efectos y proporcionar o colaborar en la reparación³⁹.

Esta guía sirve de gran ayuda para ver cómo se aplican estos principios en la realidad, al incluir “acciones prácticas” y un anexo que consta con preguntas y respuestas, que evidencia los dos años que el Grupo de Trabajo de la OCDE estuvo deliberando sobre conducta empresarial responsable. Para la realización de la misma participaron incluso organizaciones no gubernamentales como OECD Watch y Amnistía Internacional⁴⁰. Además de esto, resulta especialmente relevante la distinción que establece, entre una empresa que está “directamente vinculada” (*directly linked*), una empresa que “contribuye” (*contributing*) a dicho efecto, y una empresa que “causa” (*causing*) dicho efecto por sí misma. La empresa “directamente vinculada” es cuando el efecto adverso lo causa solo el socio comercial, pero está conectado con las operaciones de la empresa a través de una relación comercial. La empresa que “contribuye”, es la que, a través de sus acciones u omisiones, permite, incentiva o motiva que el efecto adverso ocurra. Esto implica una mayor gravedad, es decir, la empresa debe participar en la remediación, no solo usar su influencia⁴¹. Por último, la empresa que “causa” es la que provoca el efecto adverso por sí misma.

Esto permite que cuando una empresa esté incumpliendo de manera continuada su diligencia debida (como, por ejemplo, ignorar las señales de riesgo que te indica un proveedor: grietas en las paredes, goteras...) su posición se transforme desde una empresa meramente “vinculada”, hacia una empresa “contribuyente”, ya que no hace nada por corregir esa deficiencia del sistema. Los cambios de categoría, en casos como este, conllevan una mayor responsabilidad e implicación a la hora de remediar.

También, en el sector textil, hay una guía concreta para el sector, la Guía de Debita Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado (2017). Es fundamental porque se incorporan módulos de riesgo específicos para los productos textiles, que están enfocados a corregir las faltas

³⁹ Véase OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debita Diligencia, pp.13.

⁴⁰ Véase: OECD Watch y Amnesty International (2018), “*The OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct*”, 2018. Extraído de: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2018/06/The-OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

⁴¹ Véase OCDE (2018), Guía de la OCDE de Debita Diligencia.

estructurales de esta industria: el salario digno, la seguridad, la salud laboral, la integridad de la persona y la libertad sindical⁴². Además, recomienda que, en los contratos del sector textil, se incluyan cláusulas contractuales específicas, códigos de conducta y una vía de verificación independiente. Estas tres herramientas, son las que la Directiva que se verá un poco más adelante, eleva a obligación jurídica. OECD Watch indica como el propio proceso de seis fases de la Guía sirvió de plantilla para redactar la Directiva⁴³, que la misma los cita en su Considerando 20: “El proceso de diligencia debida establecido en la presente Directiva debe comprender las seis etapas definidas en la Guía para una Conducta Empresarial Responsable, que incluye medidas de diligencia debida para que las empresas detecten y aborden los efectos adversos en los derechos humanos y el medio ambiente”.

Para terminar, algo a tener en cuenta que muestra un informe complementario de la OECD⁴⁴, trata de que la eficacia de la diligencia debida, además de necesitar un marco normativo adecuado y eficaz, necesita que las marcas adapten sus propias prácticas de compra (como, por ejemplo, sus plazos, sus precios...), pues esto también causa los efectos adversos que aparecen. Con esto se quiere poner de manifiesto que, no sirve de nada identificar y mitigar los riesgos, si las condiciones comerciales que fija la empresa, como unos precios muy bajos que están por debajo del coste de producción responsable, o un plazo de envío demasiado corto, generan estructuralmente esos mismos riesgos. Sin embargo, esa misma empresa es la que fija a sus proveedores unos precios insostenibles a sabiendas de que ello impedirá a sus proveedores el poder asumir las auditorías obligatorias. Entonces, esta empresa no seguiría siendo simplemente “vinculada”, sino que sería ya “contribuyente”.

⁴² OCDE (2017), Guía de Devida Diligencia de la OCDE para Cadenas de Suministro Responsables en el Sector de la Confección y el Calzado, OECD Publishing París, 2017. Extraído de: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_9789264290587-en.html

⁴³ OECD Watch (2023), “A slight Raise of the Bar: Due Diligence in the 2023 Update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct”, 13 de noviembre de 2023. Extraído de: <https://www.oecdwatch.org/a-slight-raise-of-the-bar-due-diligence-in-the-2023-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct/>

⁴⁴ OECD (2020), Organisation for Economic Co-operation and Development, “A cut above: A guide to improving due diligence in garments and footwear supply chains”. OECD Publishing https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/12/a-cut-above-a-guide-to-improving-due-diligence-in-garments-and-footwear-supply-chains_8f0adcad/df7dc9d4-en.pdf

En tercer y último lugar, están los convenios fundamentales de la OIT, los cuáles conllevan obligaciones vinculantes para los estados que los hayan ratificado. Todos estos convenios dan un significado superior a la noción de “derechos humanos”. Hay ocho convenios fundamentales, el relativo a la libertad sindical y negociación colectiva, el de eliminación del trabajo forzoso, el de abolición del trabajo infantil y el de no discriminación en el empleo, son los que inciden directamente en la cuestión que se está tratando. La Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que es de 1998, pero fue posteriormente revisada en 2022, y traduce lo que serían los derechos humanos si hubiera que ponerlos en realidad de una relación laboral: una jornada digna, un salario digno, una libertad sindical amplia y seguridad en el trabajo⁴⁵. Este último derecho, fue incorporado con los convenios n°155 y n°187 sobre seguridad y salud en el trabajo en la revisión de 2022⁴⁶, que vincula a países como Bangladesh, Pakistán y la India, aunque por su mera condición de miembros (lo que no significa lo mismo que lo ratificaran). Ha sido Bangladesh quien recientemente, el 20 de noviembre de 2025 ratificó estos dos convenios, junto con el n° 190 acerca de la violencia y el acoso⁴⁷. Con esta firma, Bangladesh completó la ratificación de los diez convenios fundamentales de la OIT.

Para cerrar, resulta evidente que los tres pilares se complementan entre ellos. Por una parte, los UNGP aportan el marco conceptual y asignan las responsabilidades *grosso modo*. Luego, las Directrices y Guías de la OCDE traducen estas responsabilidades al campo práctico; y los convenios de la OIT, indican el contenido sustantivo que debe contener cada proyecto de diligencia debida en DDHH.

⁴⁵ OIT (1998), Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 1998 (revisada en 2022).

⁴⁶ OIT (2022), Resolución relativa a la inclusión en un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT. Junio de 2022. Extraído de: <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/110/international-labour-conference-adds-safety-and-health-fundamental>

⁴⁷ OIT (2025), “Landmark ratifications in Bangladesh towards a future of work with safe and healthy environments, free from violence and harassment”, 20 de noviembre de 2025. Extraído de: <https://www.ilo.org/resource/news/landmark-ratifications-bangladesh-towards-future-work-safe-and-healthy>

3.2 Caso de estudio: International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry in Bangladesh (Accord)

1) Del *Accord* al Nuevo Acuerdo Internacional (2021)

El *Accord*, que ya se expuso también en el capítulo II, se firmó en mayo de 2013, unas pocas semanas tras que el Rana Plaza se derrumbara. Este revistió la forma de un GFA vinculante entre las marcas internacionales, los sindicatos globales (como *IndustriALL* o *UNI Global Union*) y los sindicatos de Bangladesh que lo firmaran⁴⁸.

Este acuerdo primerizo tenía dos notas distintivas. La primera, su carácter de acuerdo negociado, llevado a cabo mediante el establecimiento de la obligación de tener representación sindical en el órgano de gobierno, llamado el *Steering Committee*⁴⁹, donde sindicatos y marcas tenían cada uno el 50% de los votos, con la OIT como presidente neutral. La segunda, las consecuencias por el incumplimiento, que podrían llegar a implicar la rotura de relaciones de los proveedores con la fábrica incumplidora.

El *Accord* tenía una vigencia inicial de cinco años, que duró desde 2013 hasta 2018. Antes de que finalizara su término, hubo una fuerte presión por parte de asociaciones como la *Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association* (en adelante “BGMEA”) y por parte del Gobierno de Sheikh Hasina⁵⁰ para bloquear la continuación de este acuerdo o el inicio de un nuevo acuerdo. A pesar de sus esfuerzos por impedir la implantación de otro acuerdo⁵¹, en 2018 se firma el *2018 Transition Accord*, que prorrogó lo que se venía aplicando (es decir, el *Accord*). Pero, además, este sentó las bases para traspasar las operaciones relacionadas con el *Accord* a una nueva entidad nacional: el *Ready Made*

⁴⁸ Véase: S. Velluti (2024).

⁴⁹ Véase: Clean Clothes Campaign (2023),

⁵⁰ Es la hija del fundador del Estado bangladés y gobernó Bangladesh ininterrumpidamente entre 2009 y 2024, tras haber ganados cuatro elecciones generales consecutivas. Estas, no obstante, han estado marcadas por denuncias de fraude electoral, por persecución a la oposición y por un deterioro progresivo de las libertades democráticas. Tenía estrecha relación con el ejecutivo del BGMEA, quienes preferían impulsar económicamente el sector textil (haciendo crecer su PIB en un 6%), antes que mejorar la protección de los DDHH de los ciudadanos. Véase: Strafasia (2024), “*The Dual Legacy of Sheikh Hasina: Economic Growth Amidst Democratic Erosion*”, Agosto de 2024. Extraído de: <https://strafasia.com/the-dual-legacy-of-shiekh-hasina-economic-growth-amidst-democratic-erosion/>

⁵¹ IndustriALL, UNI, Clean Clothes Campaign, International Labor Rights Forum, Maquila Solidarity Network y Worker Rights Consortium (2018), “*Bangladesh Government attempts to paralyze Accord and strip its independence*”, diciembre de 2018. Extraído de: <https://workersrights.org/app/uploads/2021/05/Bangladesh-Government-Attempts-to-Paralyze-Accord-and-Strip-Its-Independence.pdf>

Garment Sustainability Council (RSC), que las terminó asumiendo en 2020. El RSC asumió las funciones de inspección, remediación, formación en seguridad y atención de quejas que hasta entonces había desempeñado el *Accord*. Pero había una diferencia considerable en comparación con el *Accord*: este era un Consejo tripartito, y las organizaciones de los trabajadores ahora representaban solo un tercio del Consejo, mientras que los propietarios de las fábricas pasaron a tener representación directa⁵².

En paralelo a este proceso, los sujetos que habían firmado el *Accord* inicial (principalmente habían sido *IndustriALL*, *Global Union* y *UNI Global Union*) decidieron seguir con las negociaciones, porque querían mantener el programa a futuro, y querían evitar que de repente la protección de los DDHH en las GSC quedara al descubierto. Asimismo, su voluntad era continuar el modelo de gobernanza paritaria, un 50% para las marcas y un 50% para los sindicatos.

Así, en agosto de 2021, terminaron las negociaciones y se anunció el nuevo acuerdo: el *International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*. Este entró en vigor el 1 de septiembre de 2021, con 77 marcas firmantes. Siguiendo el éxito del *Accord*, y según reza *UNI Global Union*, se mantuvo la naturaleza de un GFA, siendo así vinculante jurídicamente, y se preservaron los componentes que habían resultado exitosos⁵³. Con ello, cabe señalar una de sus principales ventajas: la ampliación, por primera vez, de su ámbito geográfico más allá de Bangladesh; al incorporar un programa específico para Pakistán desde 2023⁵⁴, un país que también cuenta con una fuerte industria textil.

A continuación, se hablará sobre los avances que ha introducido el *International Accord*; y sobre sus respectivos límites.

⁵² Véase: IndustriALL, UNI, Clean Clothes Campaign, International Labor Rights Forum, Maquila Solidarity Network y Worker Rights Consortium (2018),

⁵³ UNI Global Union (2023), “Brands commit to long-term future and expansion of International Accord”, 6 de noviembre de 2023. Extraído de: <https://uniglobalunion.org/news/brands-commit-to-long-term-future-and-expansion-of-international-accord/>

⁵⁴ Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry (2023). Extraído de: https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2023/02/Pakistan-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-2023_public-version.pdf

2) Logros del International Accord

Desde 2021 hay un nuevo Accord, del cual se van a tratar los tres aspectos más innovadores que ha introducido.

Para comenzar, el *International Accord* de 2021 significó la consolidación e institucionalización a largo plazo del modelo que ya se venía aplicando a escala internacional. Según *Sourcing Journal*, la renovación en 2023 sobre este acuerdo fue muy exitosa, ya que entonces establecieron un compromiso de tres años y una renovación automática por otros tres años, estableciéndose, así como el compromiso que más ha durado⁵⁵. Además, como ya se ha mencionado, inicialmente solo firmaron 77 marcas, pero en 2023, ya había 200 marcas que habían firmado el acuerdo, incluyendo marcas como *Adidas Group, Carrefour, H&M...*

Asimismo, según cifras verificadas por el *International Accord*, estas marcas representan unas 1700 fábricas y alrededor de 1,8 millones de trabajadores en la industria textil⁵⁶. Una porción considerable de la infraestructura textil se encuentra, entonces, correctamente protegida. Por todo esto, se puede constatar que claramente el *International Accord* ha aumentado su alcance de protección efectiva de DDHH.

En segundo lugar, el *International Accord* trató de resolver la fragmentación geográfica existente, aumentando su alcance territorial más allá de Bangladesh. Sería un hito, y debería ser fundamental tener un acuerdo de este tipo en todos los países que tengan una industria textil grande, como por ejemplo Vietnam, Tailandia... En este caso, debido a su proximidad con Bangladesh, se anunció en diciembre de 2022 que se había creado el *Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry*.

Este empezó a aplicarse desde 2023⁵⁷, y está integrado en el país como un *Country-Specific Safety Programme*, que según dice expresamente el capítulo V del acuerdo, debe

⁵⁵ Sourcing Journal (2023), "Safety-driven International Accord Renewed for Record Breaking 6 years", noviembre de 2023. Extraído de: <https://wwd.com/sourcing-journal/industry-news/international-accord-renewal-pakistan-bangladesh-garment-workers-hm-zara-inditex-1238825141/>

⁵⁶ International Accord (2023), "200 global brands and retailers have now signed the International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry since it took effect in September 2021", 29 de mayo de 2023. Extraído de: <https://internationalaccord.org/200-international-accord-brand-signatories/>

⁵⁷ Véase Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry (2023).

implementarse siguiendo unos requisitos. En esta parte del acuerdo explican que estos programas son programas nacionales específicos, que permiten una réplica del modelo más allá del caso de Bangladesh. En virtud del artículo 38, el acuerdo lleva aparejado la construcción de una entidad legal en el país donde se vaya a llevar a cabo la acción; y, siguiendo el artículo 39, el mismo acuerdo, a través de un proceso consultivo, debe crear un órgano de gobierno adecuado, que incluya todas las partes afectadas en la industria textil⁵⁸.

A mayores, el International Accord establece, en su artículo 50, un compromiso de expansión a otros países en los próximos años. Estos están supeditados a estudios de viabilidad, al éxito que se vaya encontrando y a unos criterios operativos concretos, que están definidos en los artículos 52 y 54. Alguno de esos criterios son, por ejemplo, la presencia y el volumen de las marcas en un país, el interés que tienen las marcas en ese país...

Un tercer aspecto que destacar, por su importancia respecto del Derecho privado, es hacer constar de manera expresa las obligaciones clave de las marcas firmantes y los principios sobre los que se construirán los programas nacionales⁵⁹. Es decir, el acuerdo formaliza estas obligaciones, lo que lo refuerza como GFA con contenido directamente obligatorio entre las partes que hayan firmado. En esta línea, expresa Atle Hoie, el Secretario General de *IndustriALL Global Union*, que se cuenta con una “solución a largo plazo y sostenible”, gracias a la inclusión de los principios y derechos fundamentales del trabajo como pilares para encauzar las violaciones de DDHH⁶⁰.

También es novedosa la ampliación que hubo en el ámbito material del mecanismo de quejas, para poder recoger más quejas sobre una mayor variedad de temas, y no solo sobre seguridad y salud en el trabajo. En el capítulo IV del International Accord, se habla sobre este proceso de reclamaciones y quejas. En primer lugar, en su artículo 22 se regula el nombramiento de un *Chief Compliance Officer* (CCO), persona necesaria para gestionar las quejas. Se especifica que debe ser independiente y que debe tener experiencia y salud

⁵⁸ Véase *International Accord* (2021).

⁵⁹ Estas obligaciones están distribuidas entre el artículo 4 del International Accord, que habla del *Steering Committee*, y los artículos 30 y del 34 al 49, que establecen principios específicos sobre los que se van a construir los programas nacionales específicos.

⁶⁰ Véase UNI Global Union (2023).

laboral que le permitan valorar de manera responsable, en un entorno textil complicado como es Bangladesh, los defectos que todavía persisten en las fábricas, y que inciden de manera directa en los trabajadores. El artículo 23 expresa que, *the signatories shall support the complaints process and ensure that it operates independently without undue interference*, es decir, las propias marcas deben garantizar que no haya interferencias indebidas en el proceso. También habla de interpretar y seguir los UNGP a la hora de resolver las quejas.

Finalmente, las quejas que salgan del ámbito material del acuerdo, que no tengan nada que ver con los DDHH en concreto de la industria textil, serán enviadas a la marca y a la fábrica de la marca directamente, para tener la posibilidad de resolverlas por otra vía (artículo 25, *International Accord* (2021)).

La evolución de la diligencia debida en el ámbito de los DDHH es notoria con solo observar cómo ha mejorado la situación laboral en Bangladesh desde el Rana Plaza. Aunque se han ampliado las protecciones, se va a pasar a evaluar unos límites que han quedado pendientes por resolver.

3) Limitaciones del International Accord

Hay dos deficiencias principales que podrían suponer un problema a largo plazo para la efectividad del *International Accord*.

La primera, de naturaleza institucional, es respecto la dependencia del RSC. A pesar de que en el Secretariado del *International Accord* se sigue manteniendo una gobernanza de un 50% marcas y un 50% sindicatos, la ejecución operativa diaria en Bangladesh, es decir, la actuación práctica (todo lo relacionado con las inspecciones, con la escalada de asuntos, la terminación de relaciones comerciales...) se ha delegado en el RSC, que, como ya se constató anteriormente, es una entidad tripartita.

En el RSC, los sindicatos y organizaciones de los trabajadores solo fueron asignados un tercio de los asientos del Consejo, y a los propietarios de las fábricas se les permitió tener una representación directa⁶¹, algo que no tiene sentido si lo que se quería venir protegiendo eran los DDHH de los trabajadores más vulnerables. El informe-memorando de 2025, titulado *Backsliding towards disaster?*, parece ya hacer constancia, solo con su

⁶¹ Véase Capítulo III “Governance”, del *International Accord* (2021).

nombre, a que la situación puede no estar evolucionando tan positivamente como parece⁶². En este documento se evidencia que la delegación en la RSC ha debilitado el mecanismo de escalada de asuntos: mientras que en 2021 el RSC escaló 24 fábricas a una fase de terminación (respecto de su actividad, a causa por ej. de la vulneración de DDHH), la cifra bajó a 17 fábricas en el año 2022, y a solo 5 fábricas en 2024, un número decepcionante⁶³.

El procedimiento de escalada consiste en tres etapas, la primera de notificación de que la fábrica no cumple los requisitos. La segunda una carta de aviso de la marca a la fábrica proveedora indicando de nuevo que no cumple los requisitos, y avisando de la posible escalada a la tercera fase. Y en la tercera fase la empresa debe finalizar el negocio con su proveedor, por vulneración de los DDHH (pp.4, Informe Memorando 2025)

El informe atribuye la mayor condescendencia hacia los propietarios de las fábricas a la revisión del Procedimiento Operativo Estándar (SOP) de escalada. Este fue aprobado por la junta directiva en la que los propietarios de las fábricas tenían representación directa, pudiendo así aprobar por mayoría, donde solo necesitaban votar ellos, cualquier condición o resolución que les beneficiara. Por ello, introdujeron criterios específicos como el “período de gracia adicional”, o el factor de “buena disposición” de la fábrica (*willingness*), violando el principio fundacional de que la seguridad de un edificio debe juzgarse conforme a criterios objetivos. Esto se redacta expresamente en el informe, de manera contundente diciendo: *Since 2020, the RSC’s Board of Directors has approved several destructive changes to the Standard Operating Procedure (SOP) for escalations. The latest version of the SOP provides an “extra grace period” to factories that are in Stage 2 of escalation, even though Stage 2 already provided adequate opportunity for factories to come into compliance....* y sigue diciendo: *When a factory is persistently failing to meet essential safety benchmarks by agreed deadlines, giving RSC staff the power to let the factory “off the hook” on attitudinal grounds, conflicts with the Accord’s most fundamental principle: safety must be judged on objective criteria.* Se constata así un retroceso en la protección de los DDHH, ya que, los mismos propietarios de las

⁶² Informe Memorando de Clean Clothes Campaign (CCC), Worker Rights Consortium (WRC) y Maquila Solidarity Network (MSN) (2025) “*Backsliding toward disaster? Memorandum to Accord Signatories*”, 6 de febrero de 2025. Extraído de: https://www.workersrights.org/app/uploads/2025/02/Backsliding_Toward_Disaster.pdf

⁶³ Véase p. 5 del memorando “*Backsliding toward disaster?*” (2025) y <https://rsc-bd.org/factories/> y <https://rsc-bd.org/records-of-meetings/>

fábricas se han adueñado de la normativa, y han forzado la inclusión de unos criterios que no hacen más que incentivar la vulneración de los DDHH de los trabajadores. Como expone el informe, estas medidas solo han servido para beneficiar a unos pocos, dejando a la mayoría de la mano de obra en riesgo⁶⁴.

Por si fuera poco, la BGMEA ha incumplido el compromiso de retirar la *Utilization Declaration* (en adelante "UDs") a las fábricas que tuviera incumplimientos significativos respecto de los DDHH. De las 57 fábricas que cerraron bajo el RSC, 44 de ellas⁶⁵, lo que representa un 77%, siguieron haciendo envíos internacionales más de dos meses tras haber supuestamente cerrado. El *International Accord* ha dejado su eficacia en manos de una entidad (el RSC), que ya no sigue el modelo paritario para gobernar... lo que hace plantearse si ahora hay incluso más vulneraciones (o nuevas) de la diligencia debida en DDHH⁶⁶.

Teniendo en cuenta la situación actual, y siendo las marcas globales sujetos en una posición de poder significativa, y con gran capacidad económica, podrían exigir que los DDHH no se vulneraran y que se siguieran los procedimientos marcados. Deberían asumir un papel más activo en la defensa de los DDHH, ya que son estos entes quienes pueden producir un cambio real en el mundo actual. ¿No demuestra esto que el RSC ya ha puesto suficientes impedimentos como para considerar que el modelo actual es un fracaso, al ni siquiera prohibir operar a las fábricas con incumplimientos graves? El fracaso viene, a juicio de este trabajo, de haberle concedido la mayoría de la representación a los empleadores.

La segunda deficiencia trata de la falta de mecanismos dirigidos a garantizar un salario digno. El *International Accord*, siguiendo la línea de anteriores acuerdos, fue diseñado principalmente para garantizar la seguridad estructural de las fábricas y contra incendios (se centra en lo relativo a instalaciones eléctricas, salidas de emergencia, actualmente

⁶⁴ Véase p. 4 (final de la p. 4) del memorando "*Backsliding toward disaster?*" (2025)

⁶⁵ RMG Sustainability Council (2022), "*Standard Operation Procedure for the RMG Sustainability Council (RSC) Escalation Protocol*", 20 de diciembre de 2022. Extraído de: <https://rsc-bd.org/wp-content/uploads/2024/11/SOP-for-the-RSC-Escalation-Protocol.pdf>

⁶⁶ BizBD Review (2025), "*Excessive employer influence weakens RSC, endangers workers*", 10 de febrero de 2025. Extraído de: <https://bizbdreview.com/excessive-employer-influence-weakens-rsc-endangers-workers/>

también calderas...), y no intenta arreglar el déficit salarial⁶⁷. Como señala el informe de *SwedWatch*, a pesar de las revisiones periódicas del salario mínimo (la más reciente en 2023) los niveles salariales en Bangladesh siguen situados entre los más bajos de la región, y muchos trabajadores siguen dependiendo de hacer horas extraordinarias y bonificaciones discrecionales para alcanzar un ingreso con el que poder vivir. Este mismo estudio habla también del ciclo infinito de los préstamos, ya que la mayoría de los trabajadores necesitan pedir préstamos para poder vivir. Lo primero que hacen estos trabajadores cuando cobran es devolver un préstamo, y acto seguido, pedir otro para poder subsistir, creando un ciclo infinito anclado en salarios que no respetan la dignidad de la persona⁶⁸.

En esta línea, AHMAD subraya que los salarios bajos en Bangladesh se deben a más causas aparte de por decisiones de política salarial, como por ejemplo la abundancia de mano de obra poco cualificada, la debilidad actual de la negociación colectiva y la abundancia del empleo informal⁶⁹. Por otro lado, el propio informe del BIGD dice expresamente que: *...workers will never secure decent wages or minimum wage reforms without independent trade unions and the right to organize and collective bargaining. Trade unions must be permitted to represent and promote the interests of workers, instead of being coopted for political and organizational interests*⁷⁰.

Todavía queda mucho por mejorar, pero nunca va a ser posible si el *International Accord* queda configurado como un acuerdo marco entre partes que no tienen como objetivo principal salvaguardar los DDHH de los empleados. Por otro lado, los sindicatos carecen de potestad para fijar precios de compra o los márgenes de beneficio, ya que esto es objeto de negociación entre la marca y los proveedores. Los sindicatos no pueden alterar la estructura de costes que determina lo que una fábrica puede pagar a sus trabajadores. Este acuerdo resulta efectivo para abordar los riesgos que dependen, principalmente, del

⁶⁷ Marx A (2026) "Withering sustainability? The rise (and fall?) of sustainability due diligence" Journal of International Business Policy. Extraído de: <https://link.springer.com/article/10.1057/s42214-026-00248-8>

⁶⁸ SwedWatch (2026), "Paying the Price for fashion: securing a living wage for Bangladesh's Garment Workers", noviembre de 2024. Extraído de: <https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2024/11/briefsecuring-living-wagesnov-201124.pdf>

⁶⁹ Ahmad. M, (2023), "Labor and Wages in Bangladesh: Trends, Challenges and Policy Implications", International Research Journal OF Social Sciences, 12(3), 66-74. Extraído de: <https://www.isca.me/IJSS/Archive/v12/i3/10.ISCA-IRJSS-2023-015.pdf>

⁷⁰ Véase: pp.8, BRAC Institute of Governance and Development (BIGD), Accountability Research Center, (2023)

cumplimiento normativo de la fábrica, pero es insuficiente para remediar los que dependen de las prácticas de compra de la marca.

Distinguir entre estas dos categorías de riesgo es fundamental. Por eso, seguidamente, se analizará la Directiva (UE) 2024/ 1760, la cuál sí impone a las empresas la obligación de adaptar sus políticas de compra para contribuir al establecimiento de ingresos dignos, con el fin de determinar si puede llegar a cubrir la laguna que el *International Accord* deja abierta.

3.3 *Soft law* y tendencia hacia la obligatoriedad: la Directiva (UE) 2024/1760 y los límites del modelo no vinculante

1) De la autorregulación a la obligación legal: el salto cualitativo de la CSDDD

Se le llama CSDDD ⁷¹a la Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859.

Esta directiva nació por la necesidad de frenar y prevenir los impactos negativos que tienen las actividades corporativas en los derechos humanos y en el medio ambiente a nivel global. Como dice en su Considerando nº7, “todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, que son universales, indivisibles e interdependientes y que están relacionados entre sí”. Por ello, la CSDDD obliga a las empresas de la Unión Europea (en adelante “UE”), según el artículo 2, que tengan más de 1000 empleados y un volumen de negocios mundial neto superior a 450 millones de euros. También se aplica a las empresas que, no alcanzando dichos umbrales, sea la empresa matriz última de un grupo que haya alcanzado dichos umbrales. En tercer lugar, también aplica a la empresa matriz última del grupo que haya celebrado, acuerdos de franquicia o de licencia en la UE a cambio de cánones con empresas independientes, cuando pueda desprenderse de ellos una identidad, un concepto empresarial y un método de aplicación de procedimientos empresariales común (artículo 2.1 c), CSDDD).

⁷¹ Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Diario Oficial de la Unión Europea, 5 de julio de 2024. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

La CSDDD obliga a una serie de responsabilidades, que van a mencionarse brevemente, antes de proceder con el análisis concreto. En primer lugar, estas empresas deben integrar la debida diligencia basada en el riesgo en sus políticas y sistemas de gestión (art. 7 CSDDD), tienen que detectar y evaluar los efectos adversos reales y potenciales (art. 8 CSDDD), tienen que establecer prioridades cuando no se puedan abordar todos de manera simultánea (art.9 CSDDD). Más tarde, en el artículo 10 está la obligación de prevenir y mitigar los posibles efectos, y repararlos cuando la empresa sea la causante de ellos (art. 11 CSDDD). Para concluir, la CSDDD también obliga a colaborar con las partes interesadas, a establecer mecanismos de notificación y de reclamación adecuados, a supervisar la eficacia de las medidas y a comunicar públicamente un informe acerca de la debida diligencia y los derechos humanos (art. 13-16 CSDDD).

Después de haber analizado el panorama de la diligencia debida en *soft law*, en la CSDDD se constata la inclusión de un elemento importante que carece de precedente en el *soft law*: el régimen de responsabilidad civil del artículo 29. Este obliga a los Estados miembros a garantizar que una empresa pueda ser considerada responsable de los daños causados a una personas física o jurídica cuando, con dolo o negligencia, haya incumplido las obligaciones que marcan los artículos 10 y 11, siempre que el aspecto vulnerado tenga por objeto proteger a esa persona⁷². También establece el derecho a una indemnización íntegra y digna.

Desde una perspectiva de Derecho privado, el artículo 29 reviste gran importancia. En este artículo, el incumplimiento en un proceso de gestión de riesgos se transforma en un presupuesto de responsabilidad extracontractual, implicando un gasto de dinero y la exigencia de ir ante los tribunales. Es curioso (en el buen sentido) que el apartado 3 b) del art.29 establece que las costas procesales no deben ser excesivamente onerosas como para que impidan que los demandantes puedan acudir a la justicia. Asimismo, el artículo recoge otras protecciones fundamentales, que permiten una mayor lucha por la diligencia debida. En el artículo 29.3 se establecen reglas favorables al demandante en cuando a la exhibición de pruebas. Por ejemplo, establece la posibilidad de que los órganos jurisdiccionales puedan obligar a las entidades a exhibir pruebas, cuando el demandante es conocedor de que la otra parte está en poder de más pruebas.

⁷² Véase: CSDDD, art. 29.1

Finalmente, el art. 29.7 declara que estas normas de responsabilidad civil son de “aplicación imperativa y prevalente” en los casos en que la ley aplicable no sea la de un Estado miembro. Esto es muy significativo, porque tiene consecuencias directas en las cadenas de suministro, y remedia una gran limitación que hasta entonces se ponía como justificación para poder “saltarse” los derechos humanos, y dice: “aunque el contrato de suministro entre la empresa europea y su proveedor asiático, esté sometido, por elección de las partes, al derecho de un tercer Estado, y aunque el daño se haya producido en el tercer Estado, el régimen de responsabilidad civil es de aplicación obligatoria para toda empresa europea⁷³” (toda empresa que cae ante las condiciones del art. 2 de la CSDDD).

2) Las garantías contractuales de la CSDDD y su relación con la cadena de suministro

El artículo 10 de la CSDDD trata la prevención de los efectos potenciales adversos, y el artículo 11, sobre la eliminación de los efectos adversos reales. Dentro de estos dos respectivos artículos, es preciso considerar clave la inclusión de una garantía contractual. Concretamente, el art. 10.2 b) y el 11.3 c), rezan la obligación de recabar de los socios comerciales directos, ciertas garantías contractuales que vayan a servir para asegurarse de que cumplen efectivamente con el código de conducta de la empresa y con el plan de acción que viene parejo.

La directiva indica a continuación, que las garantías contractuales deben ir acompañadas de las correspondientes medidas de control para comprobar su cumplimiento. Aquí deja un margen de mayor amplitud, al permitir que esta verificación pueda realizarse tanto por un tercero independiente, por una iniciativa sectorial o por un acuerdo multilateral (art. 10.5 CSDDD). La normativa no se queda aquí, sino que exige a “sus socios (de las empresas principales) las correspondientes garantías contractuales en la medida en que sus actividades formen parte de la cadena de actividades de la empresa⁷⁴”. Como expone la empresa SEDEX, se suele utilizar un mecanismo de “cascada contractual”, donde se traslada, eslabón por eslabón, las obligaciones de diligencia debida a lo largo de las

⁷³ Véase: CSDDD , art. 29.7 y Reglamento (CE) nº 593/2008 (Roma I), art.9 y Reglamento (CE) nº 864/2007 (Roma II), art. 16.

⁷⁴ Véase CSDDD, art. 10 y 11

cadenas de suministro, encadenando cláusulas contractuales idénticas a cada parte contratante sucesiva⁷⁵.

No obstante, el considerando nº 66 de la CSDDD advierte que: “el mero uso de garantías contractuales no puede, por sí solo, satisfacer las normas de diligencia debida establecidas en la presente Directiva”. Es por esto, por lo que la propia directiva exige que se verifique y que se compruebe que se están estableciendo esas garantías correctamente. Además, contiene especificaciones si la empresa se trata de una “pyme”, como, por ejemplo, la exigencia de que la verificación sea realizada por un tercero independiente (Art. 10.5 CSDDD). Habiendo dicho esto, no se va a incidir en profundidad acerca de las ventajas de las pymes, ya que no constituyen el grueso de empresas que componen las cadenas de suministro textil.

Para concluir, desde el punto de vista de la contratación internacional, la CSDDD introduce una novedad vital. La Directiva además de imponer un contenido obligatorio mínimo a los contratos de suministro en el plano internacional, algo que no constituye una novedad, porque es el primer paso de cualquier tipo de regulación; condiciona la eficacia liberatoria de las cláusulas frente a la propia Directiva a la existencia mecanismos de verificación efectiva. Es decir, no es suficiente con que la empresa cumpla con las cláusulas contractuales en cascada, tiene que verificarlas obligatoriamente. Si no las verifica, la empresa sigue siendo sujeto responsable según el artículo 29. En este sentido, es posible interpretar que, para impedir el incumplimiento, no sirve como causa de exoneración la mera existencia de las cláusulas contractuales. En perspectiva, es una de las innovaciones más interesantes, ya que hace que se desplace el centro de gravedad del análisis jurídico desde el contenido formal, hacia la efectividad material. Así las empresas quedan obligadas al cumplimiento, y quedan obligadas a la realización de procesos y acciones para asegurar la debida diligencia de los DDHH.

3) La naturaleza de "obligación de medios" y carencias de la normativa

Aunque hay ciertos puntos de la Directiva que se han revertido de una mayor obligatoriedad, su considerando 19 declara de manera expresa que las obligaciones

⁷⁵ SEDEX (2026), “*Explicación de la Directiva de Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa (CSDDD)*”. Extraído de: <https://www.sedex.com/es/glossary/directiva-de-debida-diligencia-de-sostenibilidad-corporativa-csddd/>

principales deben ser obligaciones de medios. Esto hace constatar una limitación ya que, la Directiva no va a poder exigir a las empresas que garanticen que nunca va a haber efectos adversos o que todos van a ser eliminados. Solo puede exigir que las empresas adopten los procedimientos adecuados para la prevención y gestión de estos efectos adversos. En conexión a esto, se van a exponer las tres limitaciones principales que pueden suponer las obligaciones de medios.

Primeramente, la Directiva dice explícitamente que, en los casos en que los efectos adversos se deriven de la intervención del Estado, la empresa podría no estar en condiciones de lograr tales resultados⁷⁶. Por tanto, esto articula una especie de exoneración, desde la justificación de que son acciones estatales. Esto, en el caso concreto de que se aplicara para Bangladesh, evitaría que se aplicarán la mayoría de las medidas de protección. Conviene recordar al respecto, que, gran parte de las irregularidades del RSC derivan de la obtención de poder por parte de la BGMEA (esto se ha expuesto en el apartado II) y por inacción por parte del Estado en cosas varias, una de ellas la falta de retirada de las licencias de exportación.

Entonces, si esta “omisión” (o intervención) del Estado de Bangladesh se considera como una razón principal de que sucedan los efectos adversos, sí operaría como causa de exoneración para la empresa europea. Con ello, el artículo 29 resultaría ineficaz para llegar a los últimos eslabones de la cadena de suministro, e inútil para lograr un adecuado cumplimiento de los DDHH en las sucesivas subcontrataciones.

En segundo lugar, el art. 29.1, en el párrafo segundo indica: “una empresa no podrá ser considerada responsable cuando el daño haya sido causado únicamente por sus socios comerciales en su cadena de actividades”. Esto es el punto de inflexión de este trabajo, ya que, las cadenas de suministro, especialmente y en concreto las de la industria textil, están enormemente fragmentadas, y debido a la cadena tan larga de empresas que hay, son muy opacas. Por tanto, aunque la exclusión de la “relación directa”, frente a “ser causante o contribuidor”, se alinea con los UNGP, pone en el centro un problema probatorio para las víctimas de vulneración de DDHH. Esto significa, que corresponde a la víctima demostrar que la empresa europea (no los proveedores, ni otras empresas entre

⁷⁶ Véase CSDDD, Considerando nº 19.

medias) “causó” o “contribuyó” al efecto adverso, y no que este se produjo por una decisión autónoma del proveedor.

Pero esto no salvaguarda de ninguna manera los intereses de las víctimas, que están en una situación vulnerable y bajo una relación de poder. A pesar de que la CSDDD incluye unas reglas favorables para la exhibición de pruebas, en la práctica el trabajo de probar una conexión causal recae en la parte más débil. Es decir, conociendo la dificultad probatoria, que especialmente tendrán las víctimas desde su situación laboral (no tendrán accesos a información, a espacios de trabajo importantes...), la Directiva no aborda la realidad de la dificultad de identificar al completo quién fabrica cada textil que llega al mercado europeo⁷⁷.

En tercer lugar, la versión original de la Directiva de 2024 otorgaba legitimación activa a sindicatos y a ONG de derechos humanos, para que pudieran ejercitar acciones de responsabilidad civil en representación de las víctimas conforme al artículo 29.3. d). Sin embargo, el paquete Ómnibus (Directiva (UE) 2026/470) eliminó esta disposición y privó a los representantes de los trabajadores la posibilidad de actuar judicialmente en nombre de los trabajadores que sufrieran consecuencias adversas⁷⁸.

Entonces, con esta eliminación de la actividad sindical y de las ONG, y teniendo en cuenta las dificultades probatorias, y la exclusión de entidades que no tengan relación directa.... ¿está la Directiva construyendo realmente un marco legal para la protección de los DDHH en las cadenas de suministro, o quiere generar la apariencia de regulación mientras preserva, en la práctica las asimetrías estructurales que la hacen necesaria? ¿No se supone que el principal fin (o único) que debería solucionar la directiva es precisamente las cuestiones mas candentes respecto de las cadenas de suministro globales? El paquete Ómnibus ha añadido otra limitación. Impide que los que mejor conocen las condiciones

⁷⁷ Worker Rights Consortium (2019): “*Questions and Answers on the Alliance for Bangladesh Worker Safety*”. Disponible en: <https://workersrights.org/app/uploads/2019/08/FAQ-on-the-Alliance.pdf>

⁷⁸ Directiva (UE) 2026/470 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de febrero de 2026, por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Diario Oficial de la Unión Europea, de 26 de febrero de 2026. – Entre las modificaciones introducidas a la CSDDD, se elimina la legitimación activa de ONG, sindicatos e instituciones de derechos humanos para representar a las víctimas ante los tribunales – Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32026L0470>

reales de trabajo en las cadenas de suministro globales (sindicatos y ONG's) no puedan ejercitar acciones en nombre de las víctimas. Esto significa que la tutela judicial efectiva queda limitada simplemente a quienes tienen los recursos económicos para litigar estas cuestiones de manera individual, y encima de eso, deben acreditar un daño cuya prueba depende de información que está en poder de la empresa demandada. Es necesario expresar con más ímpetu aún, que la mayoría de los trabajadores que sufren vulneraciones en las cadenas de suministro del sector textil, como en Bangladesh, ni siquiera tendrán la formación necesaria como para ser conocedores de los procesos de litigación, y es en esta tarea de distribución de información que realizan los sindicatos, como mismamente se dan cuenta los propios trabajadores que sus condiciones no son normales.

Además, se exige que los trabajadores actúen judicialmente ante tribunales europeos para hacer valer los derechos que proclama la Directiva, por lo que difícilmente puede esto calificarse como acceso efectivo a la justicia.

IV. EVALUACIÓN CRÍTICA HACIA LA EFECTIVIDAD

4.1 - ¿Han mejorado las condiciones laborales en Bangladesh? Avances verificables y límites estructurales

Ha transcurrido más de una década desde que el Rana Plaza se derrumbó... por lo que, procede formular la pregunta de investigación central de este trabajo: ¿han mejorado las condiciones laborales en Bangladesh?

La respuesta es mixta a partir de los datos que se han analizado. Si que ha mejorado desde el punto de vista de la seguridad física de los edificios y de las inspecciones obligatorias de fábricas, pero hay aspectos que no han mejorado. Entre ellos destacan, sobre todo, la insuficiencia respecto de la remuneración o el aumento de remuneración, la falta de poder que tienen los trabajadores para negociar colectivamente, y, por último, la compensación que corresponde a las víctimas.

En cuanto a los avances concretos, basta con ver los datos del *International Accord* y el RSC, los cuáles aportan una visión cualitativa esencial para este trabajo. Desde 2013, se han realizado cerca de 56.000 inspecciones en Bangladesh para comprobar la seguridad

estructural, eléctrica y contra incendios en más de 2400 fábricas⁷⁹. En total, se han resuelto más de 140.000 deficiencias de seguridad.

Sobre formación técnica, los programas de formación de los acuerdos han alcanzado a más de 1,2 millones de trabajadoras. Además, el canal de denuncias y de quejas, gestiona más de 30.000 llamadas anuales⁸⁰. Estos datos demuestran, no solo que se ha evolucionado en la protección de los derechos humanos, sino un cambio en la cultura social de Bangladesh para exigir procesos de debida diligencia que aseguren el cumplimiento de sus derechos. También ha supuesto un cambio en la cultura de la seguridad, ya que en Bangladesh se trataba de un sector que, antes de 2013 no tenía ningún tipo de verificación independiente ni gestión de riesgos.

La propia expansión geográfica que ha llevado a cabo el modelo, con, como ya se expresó, más de 200 marcas firmantes, confirma que el modelo tiene capacidad de escala y de replicación⁸¹, aunque deba mejorarse en ciertos aspectos.

A pesar de todo lo anterior, estos logros deben contextualizarse en su alcance material, es decir, el *Accord* fue diseñado para abordar específicamente la seguridad estructural de las fábricas. Las condiciones salariales en Bangladesh son míseras. Manifiestan directamente la deficiencia de la justificación laboral y no han experimentado ninguna mejora en todos estos años.... ¡Parece increíble! ... pero así es: ninguna. El salario mínimo en el sector de la confección se ha mantenido alrededor de 8.000 taka (equivalentes a unos 56 euros) entre 2019 y 2023⁸². Esta cifra está situada por debajo del umbral de pobreza que marca el Banco Mundial para un hogar de dos o tres personas.

Gracias a unas huelgas masivas en octubre de 2023, durante las que cerraron más de 600 fábricas y las trabajadoras reclamaron un mínimo de 23.000 taka, el *Wage Board* de Bangladesh fijó en 2023 un nuevo mínimo de 12.500 taka⁸³ (equivalente a 87 euros). A

⁷⁹ International Accord (2023), “*Ten years since the Rana Plaza collapse in Bangladesh*”, 24 de Abril de 2023. Extraído de: <https://internationalaccord.org/10-years-rana-plaza-bangladesh-accord/>

⁸⁰ Fair Observer (2024), “*Worker safety in Bangladesh: Tragedy Turned into Triumph*”, 22 de noviembre de 2024. Extraído de: <https://www.fairobserver.com/politics/worker-safety-in-bangladesh-tragedy-turned-into-triumph/>

⁸¹ Worker Rights Consortium (2025), “*International Safety Accord / Bangladesh*”. Extraído de: <https://www.workersrights.org/our-work/issues/binding-safety-accords/international-safety-accord-bangladesh/>

⁸² Véase: AHMAD, M (2023).

⁸³ The Business Standard (2023), “*Tk12,500 minimum wage finalised for RMG, calls for increases unheeded*”, noviembre de 2023. Extraído de: <https://www.tbsnews.net/economy/rmg/rmg-workers-minimum-wage-set-tk12500-746694>

pesar de que habían incrementado el sueldo, los sindicatos decidieron rechazarlo por ser insuficiente. Esto es debido a que el salario mínimo de vida calculado para Dacca, por la *Fair Labour Association* (FLA) es de mínimo 16.450 taka netos al mes⁸⁴. Además, también constató, en el informe de 2024, que los salarios netos medios de los trabajadores de las fábricas apenas habían crecido, y que, en realidad, se ha experimentado una caída desde 2022 de alrededor un 4,6%, teniendo en cuenta los efectos de la inflación. Al final, los que siempre quedan en desventaja son los trabajadores... por lo que cabe pensar ¿por qué no se obliga a las empresas a que proporcionen a sus trabajadores un salario mínimo digno, aún más cuando esas empresas obtienen cada año ingresos mayores? Parece que a nadie le interesa exigir esto, cuando la realidad es que todos somos trabajadores.

Esta brecha salarial no parece que vaya a poder solucionarse con un acuerdo. Como indica AHMAD, la principal razón de los salarios tan bajos viene del modelo de contratación comercial, o mejor dicho *fast fashion*. Este modelo hace trasladar las fábricas para abaratar los costes de producción, pero a costa de perjudicar a otro sector de la población mundial⁸⁵. Así, se deja la presión y el lado malo de la cadena productiva en manos de la población más débil y vulnerable.

Con todo lo anterior, no significa que el Accord sea un fracaso, pero no incide en los factores sobre los que dependen las prácticas de compra de la marca, que son los que condicionan la capacidad salarial y el trabajo plenamente digno de cada persona. Es decir, faltan normas que obliguen a las marcas a tener un procedimiento de contratación adecuado y digno en todos los aspectos.

4.2 La necesidad de un modelo vinculante: la obligatoriedad debe ser una condición, no una opción

A través del análisis de lo expuesto, se puede extraer la conclusión de que, los mecanismos voluntarios no llegan a fracasar por una falta de recursos, sino porque no internalizan los incentivos correctos.

⁸⁴ Fair Labor Association (2024), “Wage Trends Report: Bangladesh, January 2024”, pp.3. Extraído de: www.fairlabor.org/wp-content/uploads/2024/01/Wage-Trends-Report-Bangladesh-January-2024-Updated.pdf

⁸⁵ Vease: AHMAD, M. (2023)

Cuando cumplir con un acuerdo voluntario, depende solamente de la reputación o la presión moral, las grandes empresas, las que ostentan un mayor poder de mercado, van a ignorarlo y no van a tener ninguna consecuencia jurídica al respecto. Solo cuando se obliga, solo cuando hay una norma que impone obligaciones exigibles en un tribunal y solo cuando se aplica a todos los operadores por igual, es cuando el cumplimiento deja de ser opcional. Como se puede observar, de la propia historia del mundo, hasta que no se reivindicaron los primeros derechos de los trabajadores, hasta que no se han exigido unos sueldos dignos, unos descansos dignos... no se ha conseguido nada. Los empresarios siempre y por siempre van a pensar en maximizar los beneficios antes que en las personas. Y así es, al igual que decía Ruggie: markets were never designed to optimize for human rights, they were designed to optimize for profit⁸⁶!

4.3 Propuestas para una debida diligencia global y justa: ¿es posible un acuerdo plenamente vinculante?

La pregunta con la que se va a cerrar este apartado es ¿puede llegar a existir un instrumento internacional que obligue de forma efectiva a todas las empresas textiles del mundo a respetar los derechos humanos de sus trabajadores? La verdadera respuesta, aunque esperada, es que, al menos en un plazo de tiempo corto, no es posible. Pero quizás, a través de este trabajo, es posible dar luz a la posibilidad de seguir avanzando hacia estándares más exigentes.

La primera propuesta es directa y simple: completar la regulación salarial en los acuerdos de gobernanza en el plano privado. Esta propuesta conlleva extender el objeto de los acuerdos de tipo GFA para incluir compromisos concretos de las marcas, relativos a sus prácticas de compra responsable. Algún ejemplo sería: establecer unos precios mínimos por prenda que cubran el coste de producción, con un salario digno, o establecer unos plazos de pago que no pongan aún más presión por el proveedor.

La segunda propuesta es acerca de cerrar la brecha regulatoria de la CSDDD, a través de instrumentos sectoriales que lo complementen. El paquete Ómnibus ha reducido de manera significativa el alcance de la legitimación directa. El Reglamento (UE) de Ecodiseño para Productos Sostenibles (ESPR), que se encuentra en desarrollo para

⁸⁶ Ruggie, J.G (2013), *“Just Business: Multinational Corporations and Human Rights”*, Norton & Company, Nueva York.

disposiciones de la industria textil, podría usarse como herramienta para incorporar unos estándares laborales básicos, como un requisito para que la ropa pueda entrar al mercado interior europeo.

La tercera propuesta trata de fortalecer la representación sindical en todos los mecanismos de gobernanza. Lo que ha enseñado el International Accord, es que la participación de los trabajadores en los órganos de control es algo necesario, es obligatoriamente una condición para que la normativa pueda ser efectiva. El artículo 13.2 de la CSDDD exige a las empresas que consulten a los representantes de los trabajadores a la hora de elaborar los planes de diligencia debida⁸⁷, pero el paquete Ómnibus ha hecho que se reduzca su aplicación. La propuesta es que debe ser una revisión con periodicidad anual y que sea verificada por un tercero experto independiente, de manera obligatoria.

Se puede concluir, que la debida diligencia todavía no es un derecho garantizado para todas las trabajadoras del sector textil. A pesar de todo, esta en camino de ser jurídicamente exigible.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, en lo que respecta a si han mejorado las condiciones laborales en Bangladesh desde el RanaPlaza, la respuesta es parcialmente afirmativa. Los datos del International Accord expuestos en el apartado anterior demuestran avances reales y concretos en lo referido a la seguridad contra incendios y estructural. Sin embargo, los logros conseguidos se enfrentan a una brecha salarial persistente, que no ha evolucionado, sino que en términos reales ha incluso retrocedido. La mejora ha sido, entonces, sectorial y limitada: se ha avanzado en la materia principal que abordaba el Accord, pero no en las condiciones materiales que influyen directamente en la vida cotidiana de los trabajadores.

En segundo lugar, sobre las limitaciones del International Accord, el análisis pone de manifiesto dos deficiencias estructurales. Por un lado, la delegación operativa en el RSC, entidad tripartita en la que los propietarios de las fábricas tienen representación directa, que han usado para debilitar los mecanismos de escalada. Y por otro lado, la ausencia

⁸⁷ Directiva (UE) 2024/1760, art. 13.2

total de mecanismos que regulen de alguna manera las prácticas de compra de las marcas (imponer unos precios mínimos, unos plazos mínimos...), que son lo que condiciona la capacidad salarial de los proveedores. Si el acuerdo no toca las variables comerciales que pueden generar riesgos, el déficit será difícil de corregir.

En tercer lugar, sobre qué factores son necesarios para una regulación, supervisión y rendición de cuentas efectivas, hay tres que son clave: una obligatoriedad jurídica que sea exigible ante tribunales, una representación paritaria de las partes y efectiva de los trabajadores en los órganos de control; y la extensión del ámbito de la diligencia debida a las prácticas comerciales de la propia marca. Estos deben estar combinados, para que se pueda articular una respuesta adecuada.

Por último, respecto la Directiva CSDDD, la principal ventaja es que se ha podido trasladar al derecho público europeo la lógica del Accord, de la obligatoriedad como condición de la efectividad. El régimen de responsabilidad civil del artículo 29 es la principal innovación que introduce. No obstante, la reducción en el ámbito de aplicación del paquete Omnibus I, muestra que la ambición regulatoria puede terminar siendo erosionada por presiones de grupos de interés. Una Directiva que no alcanza las marcas de moda europeas de tamaño mediano, que son las que compran masivamente en Bangladesh, Vietnam o Camboya, no puede realmente transformar la gobernanza laboral global. Puede, como mucho, elevar el estándar para las grandes empresas, en cuanto a reputación y cumplimiento normativo.

En definitiva, la debida diligencia en materia de derechos humanos ha tenido en poco más de una década una evolución de la que es posible estar orgulloso. Se han mejorado la vida de muchas personas, pero la distancia entre la norma y la realidad de quienes están trabajando por un euro es muy grande. Cerrar esta brecha depende, no tanto de los instrumentos que ya existen, sino de la voluntad política de quienes tienen el poder para ampliarlos, reforzarlos, y no retroceder.

Para terminar, quiero terminar con un testimonio, sacado del Informe de SwedWatch (2026), de una operadora de costura llamada Mala:

“I have spent my 18 golden years working in the factories, struggled to live a decent life while working. After finishing my work life, I will struggle

again to live a decent old-age life. As garment workers, we do not have any future. We never have any value, respect, or dignity in the society.”

VI. BIBLIOGRAFÍA

1) Legislación, instrumentos internacionales y acuerdos

Organización Internacional del Trabajo. (1930). Convenio sobre el trabajo forzoso, núm. 29. OIT. Extraído de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C029

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, núm. 87. OIT. Extraído de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, núm. 98. OIT. Extraído de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C098

Organización Internacional del Trabajo. (1973). Convenio sobre la edad mínima, núm. 138. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (1976). Convenio sobre trabajo decente, núm. 155 (Seguridad y salud de los trabajadores). OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (revisada en 2022). OIT. Extraído de: <https://www.ilo.org/declaration>

Organización Internacional del Trabajo. (1999). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, núm. 182. OIT.

Reglamento (CE) n.º 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (Roma II). Diario Oficial de la Unión Europea, L 199, 31 de julio de 2007. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32007R0864>

Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Diario Oficial de la Unión Europea, L 177, 4 de julio de 2008. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32008R0593>

Reglamento (UE) 2017/821 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2017, por el que se establecen obligaciones en materia de diligencia debida en la cadena de suministro por lo que respecta a los importadores de la Unión de estaño, tantalio y wolframio, sus minerales y oro originarios de zonas de conflicto o de alto riesgo. Diario Oficial de la Unión Europea, L 130, 19 de mayo de 2017. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017R0821>

Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, y por la que se modifican la Directiva (UE) 2019/1937 y el Reglamento (UE) 2023/2859. Diario Oficial de la Unión Europea, L, 5 de julio de 2024. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32024L1760>

Directiva (UE) 2026/470 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de febrero de 2026, por la que se modifican las Directivas 2006/43/CE, 2013/34/UE, (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a determinados requisitos de presentación de información de las empresas en materia de sostenibilidad y de diligencia debida [Paquete Ómnibus I]. Diario Oficial de la Unión Europea, 26 de febrero de 2026. Extraído de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32026L0470>

Francia. Loi n.º 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Journal Officiel de la République Française, n.º 0074, 28 de marzo de 2017. Extraído de: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>

Países Bajos. Wet van 24 oktober 2019 houdende de invoering van een zorgplicht ter voorkoming van de levering van goederen en diensten die met behulp van kinderarbeid tot stand zijn gekomen (Wet zorgplicht kinderarbeid). Staatsblad 2019, n.º 401. Extraído de: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>

Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar" (A/HRC/17/31). ONU. Extraído de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

Organización de las Naciones Unidas, Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos. (2003). Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en materia de derechos humanos (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2). ONU Extraído de: <https://digitallibrary.un.org/record/501576?v=pdf>

Organización de las Naciones Unidas, Comisión de Derechos Humanos. (2005). Resolución 2005/69: Los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales (E/CN.4/RES/2005/69). ONU. Extraído de: <https://www.refworld.org/legal/resolution/unchr/2005/38668>

International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. (2021). International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. International Accord Foundation Extraído de: <https://internationalaccord.org>

Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry. (2023). Pakistan Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry. International Accord Foundation. Extraído de: https://internationalaccord.org/wp-content/uploads/2023/02/Pakistan-Accord-on-Health-and-Safety-in-the-Textile-and-Garment-Industry-2023_public-version.pdf

RMG Sustainability Council. (2022). Standard operating procedure for the RMG Sustainability Council (RSC) escalation protocol (20 de diciembre de 2022). RSC. Extraído de: <https://rsc-bd.org/wp-content/uploads/2024/11/SOP-for-the-RSC-Escalation-Protocol.pdf>

2) Obras doctrinales

Ahmad, M. (2023). Labor and wages in Bangladesh: Trends, challenges and policy implications. *International Research Journal of Social Sciences*, 12(3), 66–74. Extraído de: <https://www.isca.me/IJSS/Archive/v12/i3/10.ISCA-IRJSS-2023-015.pdf>

Barua, U., Wiersma, J. W. F., y Ansary, M. A. (2021). Can Rana Plaza happen again in Bangladesh? *Safety Science*, 135, art. 105103. Extraído de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105103>

Bellace, J. R. (2019). From worker's rights to human rights at work. En J. Bellace y B. ter Haar (Eds.), *Research handbook on labour, business and human rights law* (pp. 402–420). Edward Elgar. Extraído de: <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/research-handbook-on-labour-business-and-human-rights-law-9781786433107.html>

Dahan, Y., Lerner, H., y Milman-Sivan, F. (2013). Shared responsibility in the International Labour Organization. *Michigan Journal of International Law*, 34(4), 675–740. Extraído de: <https://repository.law.umich.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=mjil>

De Schutter, O., Ramasastry, A., Taylor, M. B., y Thompson, R. C. (2012). Human rights due diligence: The role of states. CIDSE. Extraído de: <https://www.cidse.org/wp-content/uploads/2012/12/Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf>

Huyse, H., y Verbrugge, B. (2021). Hacia una debida diligencia en materia de derechos humanos centrada en los trabajadores: Revisión de iniciativas de debida diligencia en derechos humanos. HIVA – KU Leuven. Extraído de <http://www.ccoo.es/e5fb874c26f44a7122e53dcf99317b87000001.pdf>

Labowitz, S., y Baumann-Pauly, D. (2014). Business as usual is not an option: Supply chains and sourcing after Rana Plaza. NYU Stern Center for Business and Human Rights. Extraído de: https://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/con_047408.pdf

Marx, A. (2026). Withering sustainability? The rise (and fall?) of sustainability due diligence. *Journal of International Business Policy*. Extraído de: <https://doi.org/10.1057/s42214-026-00248-8>

McCorquodale, R., Smit, L., Neely, S., y Brooks, R. (2017). Human rights due diligence in law and practice: Good practices and challenges for business enterprises. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 195–224. Extraído de: <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.2>

McKeown, M. (2018). Iris Marion Young's social connection model of responsibility. *Journal of Social Philosophy*, 49(3). Extraído de: <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:9f7541d5-7086-42dc-8b4c-a51e34163c19>

Peters, J., y Simaens, A. (2020). Integrating sustainability into corporate strategy: A case study of the textile and clothing industry. *Sustainability*, 12(15), 6122. Extraído de: <https://doi.org/10.3390/su12156122>

Phillips, R., y Schrempf-Stirling, J. (2022). Young's social connection model and corporate responsibility. *Philosophy of Management*, 21(3), 315–336. Extraído de: <https://doi.org/10.1007/s40926-021-00174-0>

Prentice, R., y De Neve, G. (2017). Unmaking the global sweatshop: Health and safety of the world's garment workers. University of Pennsylvania Press Extraído de: <https://doi.org/10.9783/9780812294316>

Ruggie, J. G. (2008). Protect, respect and remedy: A framework for business and human rights (A/HRC/8/5). Informe del Representante Especial del Secretario General de la ONU. Extraído de: <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/special-representative-secretary-general-human-rights-and-transnational-corporations-and-other>

Ruggie, J. G. (2013). Just business: Multinational corporations and human rights. W.W. Norton & Company.

Ruggie, J. G., y Sherman, J. F., III. (2017). The concept of "due diligence" in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale. *European Journal of International Law*, 28(3), 921–928. Extraído de: <https://doi.org/10.1093/ejil/chx047>

Salminen, J. (2018). The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: A new paradigm for limiting buyers' liability in global supply chains. *The American Journal of Comparative Law*, 66(2), 411–451. Extraído de: <https://doi.org/10.1093/ajcl/avy027>

Shue, H. (1980). Basic rights: Subsistence, affluence, and U.S. foreign policy. Princeton University Press. Extraído de: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvqsdnkw>

Silina, L., Dabolina, I., y Lapkovska, E. (2024). Sustainable textile industry – Wishful thinking or the new norm? A review. *Journal of Engineered Fibers and Fabrics*, 19, 1–27. Extraído de: <https://doi.org/10.1177/15589250231220359>

Sjostrom, W. K. (2006). The due diligence defense under Section 11 of the Securities Act of 1933. *Brandeis Law Journal*, 44(3), 549–588. Extraído de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=864584

Stadler, E., Bonatti, M., y Mithöfer, D. (2025). Unravelling complex impact pathways of the Ecodesign for Sustainable Products Regulation and Corporate Sustainability Due Diligence Directive in global textile value chains: A European perspective. *Regulation & Governance*. Extraído de: <https://doi.org/10.1111/rego.70064>

Velluti, S. (2024). Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive. *European Labour Law Journal*, 15(4). Extraído de: <https://doi.org/10.1177/20319525241239283>

3) Informes, recursos en internet y otras fuentes

Ahold Delhaize. (2024, julio). *Human rights report 2024*. . Extraído de: https://newsroom.aholddelhaize.com/ahold-delhaize-publishes-its-2024-human-rights-report_20241015141604050/

Bangladesh Institute of Governance and Development (BIGD) y Accountability Research Center. (2023). *Ten years after Rana Plaza: Remembering, learning and moving forward*. BRAC University. .Extraído de: <https://bigd.bracu.ac.bd/wp-content/uploads/2023/07/Rana-Plaza-at-10-long-report-full-draft-20.7-final.pdf>

BizBD Review. (2025, 10 de febrero). Excessive employer influence weakens RSC, endangers workers. Extraído de: <https://bizbdreview.com/excessive-employer-influence-weakens-rsc-endangers-workers/>

Business & Human Rights Resource Centre. (2023) *.Bangladesh garment sector: Wages, protests and human rights risks* Extraído de. <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/covid-19-action-tracker/bangladesh/>

Clean Clothes Campaign, Worker Rights Consortium, y Maquila Solidarity Network. (2025, 6 de febrero). *Backsliding toward disaster? Memorandum to Accord signatories*. .

Extraído

de: https://www.workersrights.org/app/uploads/2025/02/Backsliding_Toward_Disaster.pdf

Clean Clothes Campaign. (2021). *Fig leaf for fashion: How social auditing protects brands and fails workers*. Extraído de: <https://cleanclothes.org/file-repository/figleaf-for-fashion.pdf>

Clean Clothes Campaign. (2023, 23 de abril). Ten years since Rana Plaza: We remember and continue the struggle. . Extraído de: <https://cleanclothes.org>

Fair Labor Association (FLA). (2024, enero). *Wage trends report: Bangladesh*. . Extraído de: <https://www.fairlabor.org/resource/fair-labor-associations-bangladesh-wage-trends-report-and-recommendations/>

Fair Observer. (2024, 22 de noviembre). Worker safety in Bangladesh: Tragedy turned into triumph. . Extraído de: <https://www.faiobserver.com/politics/worker-safety-in-bangladesh-tragedy-turned-into-triumph/>

Grifols. (2024, febrero). *Informe de diligencia debida en derechos humanos 2023*. . Extraído de: https://www.grifols.com/documents/6155530/6156443/280289+-+Grifols+IR%26S+-+HHRR+DD+Report+-+Feb24_v2+_ESP.pdf

IndustriALL Global Union. (2023). The International Accord: A binding agreement for worker safety. . Extraído de: <https://www.industriall-union.org/legally-binding-accord-delivers-safer-workplaces>

IndustriALL, UNI, Clean Clothes Campaign, International Labor Rights Forum, Maquila Solidarity Network, y Worker Rights Consortium. (2018, diciembre). *Bangladesh government attempts to paralyze Accord and strip its independence*. . Extraído de: <https://workersrights.org/app/uploads/2021/05/Bangladesh-Government-Attempts-to-Paralyze-Accord-and-Strip-Its-Independence.pdf>

International Accord Foundation. (2023a, 29 de mayo). 200 global brands and retailers have now signed the International Accord. . Extraído de: <https://internationalaccord.org/200-international-accord-brand-signatories/>

International Accord Foundation. (2023b, 24 de abril). Ten years since the Rana Plaza collapse in Bangladesh. . Extraído de: <https://internationalaccord.org/10-years-rana-plaza-bangladesh-accord/>

International Accord Foundation. (2023c). *Quarterly aggregate reports (QARs)*. . Extraído de: <https://internationalaccord.org/resources>

International Labour Organization. (2007). International framework agreements: A global tool for supporting rights at work. . Extraído de: <https://www.ilo.org/resource/article/international-framework-agreements-global-tool-supporting-rights-work>

International Labour Organization. (2022, junio). International Labour Conference adds safety and health to fundamental principles and rights at work. <https://www.ilo.org/resource/news/ilc/110/international-labour-conference-adds-safety-and-health-fundamental>

International Labour Organization. (2023). *The Rana Plaza disaster ten years on: What has changed?* ILO InfoStories. . Extraído de: <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza>

International Labour Organization. (2025, 20 de noviembre). Landmark ratifications in Bangladesh towards a future of work with safe and healthy environments, free from violence and harassment. . Extraído de: <https://www.ilo.org/resource/news/landmark-ratifications-bangladesh-towards-future-work-safe-and-healthy>

International Labour Organization y International Finance Corporation. (2022). *Understanding the impact of Better Work: Evidence from garment supply chains*. Better Work. . Extraído de: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/Understanding-impact-Research-insights-from-Better-Work-2017-2022-2.pdf>

OECD Watch. (2023, 13 de noviembre). A slight raise of the bar: Due diligence in the 2023 update of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. . Extraído de: <https://www.oecdwatch.org/a-slight-raise-of-the-bar->

[due-diligence-in-the-2023-update-of-the-oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct/](#)

OECD Watch y Amnesty International. (2018). *The OECD due diligence guidance for responsible business conduct: An overview*. . Extraído de: <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2018/06/The-OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *Guía de debida diligencia de la OCDE para cadenas de suministro responsables en el sector de la confección y el calzado*. OECD Publishing. . Extraído de: <https://doi.org/10.1787/9789264290587-en>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *OECD due diligence guidance for responsible business conduct*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/2018/03/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-supply-chains-in-the-garment-and-footwear-sector_g1g89b0b.html

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). *A cut above: A guide to improving due diligence in garments and footwear supply chains*. OECD Publishing. . Extraído de: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2019/12/a-cut-above-a-guide-to-improving-due-diligence-in-garments-and-footwear-supply-chains_8f0adcad/df7dc9d4-en.pdf

Red Española del Pacto Mundial. (2019). *Empresas y derechos humanos: Acciones y casos de éxito en el marco de la Agenda 2030*. Pacto Mundial de las Naciones Unidas. <https://www.pactomundial.org/biblioteca/empresas-y-derechos-humanos-acciones-y-casos-de-exito-en-el-marco-de-la-agenda-2030/>

RMG Sustainability Council. (s.f.). *Factory inspection reports and remediation progress*. <https://rsc-bd.org/factories/>

SEDEX. (2026). Explicación de la Directiva de Diligencia Debida en Sostenibilidad Corporativa (CSDDD). <https://www.sedex.com/es/glossary/directiva-de-debida-diligencia-de-sostenibilidad-corporativa-csddd/>

Sourcing Journal. (2023, noviembre). Safety-driven International Accord renewed for record-breaking 6 years. <https://wwd.com/sourcing-journal/industry-news/international-accord-renewal-pakistan-bangladesh-garment-workers-hm-zara-inditex-1238825141>

Strafasia. (2024, agosto). The dual legacy of Sheikh Hasina: Economic growth amidst democratic erosion. <https://strafasia.com/the-dual-legacy-of-shiekh-hasina-economic-growth-amidst-democratic-erosion/>

SwedWatch. (2024, noviembre). *Paying the price for fashion: Securing a living wage for Bangladesh's garment workers.* <https://swedwatch.org/wp-content/uploads/2024/11/briefsecuring-living-wagesnov-201124.pdf>

The Business Standard. (2023, noviembre). Tk12,500 minimum wage finalised for RMG, calls for increases unheeded. <https://www.tbsnews.net/economy/rmg/rmg-workers-minimum-wage-set-tk12500-746694>

UNI Global Union. (2023, 6 de noviembre). Brands commit to long-term future and expansion of International Accord. <https://uniglobalunion.org/news/brands-commit-to-long-term-future-and-expansion-of-international-accord/>

Worker Rights Consortium. (2019). *Questions and answers on the Alliance for Bangladesh Worker Safety.* <https://workersrights.org/app/uploads/2019/08/FAQ-on-the-Alliance.pdf>

Worker Rights Consortium. (2022). *Bangladesh Accord and International Accord outcomes.* <https://www.workersrights.org/our-work/issues/binding-safety-accords/international-safety-accord-bangladesh/>

Worker Rights Consortium. (2025). *International Safety Accord / Bangladesh.* <https://www.workersrights.org/our-work/issues/binding-safety-accords/international-safety-accord-bangladesh/>

VII. ANEXO 1: DECLARACIÓN DE USO DE HERRAMIENTAS DE IA GENERATIVA

Nombre Grado/Máster:	Doble grado en Derecho y Relaciones Internacionales (E5)
Nombre Alumno:	Lucía de León Rogel
Coordinador/a TFG/TFM:	Alberto Serrano Molina
Nombre Director/a de TFG/TFGM:	Marta Paredes y Javier Gil

Declaro que para la elaboración del presente Trabajo Fin de Grado / Trabajo Fin de Máster se ha utilizado inteligencia artificial generativa como herramienta de apoyo.	☒ SÍ	☐ NO
---	--	-----------------------------

Uso de la IA Generativo

Si tu respuesta ha sido SÍ, contesta a las siguientes preguntas. Si has contestado NO, pasa al apartado 2.

Uso ético

	SÍ	NO
¿A la hora de usar la herramienta IA, en los <i>prompts</i> utilizados has incluido datos de carácter sensible o de carácter personal (fotos de personas reales, datos personales, etc.)? <i>Si tu respuesta es afirmativa especifica cuáles.</i>	☐	☒
¿Has orientado tu uso a suplantar tu trabajo personal sin hacer una revisión crítica de la extraído en la herramienta IA? <i>Si tu respuesta es afirmativa especifica cuáles.</i>	☐	☒

¿Has tenido en cuenta las recomendaciones académicas que te han hecho específicamente en el Grado/Máster sobre lo que está permitido o no con la IA?	X	
--	---	--

Uso técnico realizado:

¿Qué herramientas has utilizado (ChatGPT, Copilot, Claude, Nano Banana....)?
Especifica la versión o tipo de licencia.

Marcar lo que corresponda:

- ☐ Generación de texto (*Especificar qué herramientas*) →
- ☐ Reformulación (*Especificar qué herramientas*) →
- ☒ Traducción / corrección (*Especificar qué herramientas*) → **Deepseek únicamente para traducir rápidamente textos de otros idiomas al español. No ha tenido un uso directo en mi trabajo, ya que esto no está reflejado en el mismo.**
- ☐ Sugerencia de estructura (*Especificar qué herramientas*) →
- ☐ Apoyo metodológico (*Especificar qué herramientas*) →
- ☒ Buscar o citar bibliografía (*Especificar qué herramientas*) → **Deepseek para informarme acerca de como redactar la bibliografía en APA7 correctamente (porque redactarla la he redactado y escrito yo una por una...)**
- ☐ Generar contenido audiovisual (videos, infografías, audios, imágenes, gráficos.
Especifica en concreto qué contenidos has generado con IA además de citarlo correctamente en el trabajo.
- ☐ Otros (*Especificar qué herramientas*) →

Confirmando que el contenido final ha sido revisado, corregido y validado íntegramente por mí como autor/a y asumo la plena responsabilidad académica del mismo.

CONFIRMO

La utilización de la IA no ha sustituido el análisis crítico, la reflexión personal ni el trabajo intelectual propio exigido en un TFG/TFM.

Firma:

