



Grupo de Estudio de las  
Transformaciones de la  
Economía Mundial

## La carta del GETEM

Carta número 27, octubre de 2021

### **“Nuevo acuerdo de salud y seguridad del textil en Bangladesh. Hacia una negociación colectiva transnacional”** por Miguel Ángel Casaú

#### **Introducción**

El pasado 1 de septiembre de 2021 en Bangladesh, tras tres meses de prórroga, se firmó el [\*International Accord for Health & Safety in the Textile & Garment Industry\*](#), que amplía el antiguo *Accord on Fire and Building Safety*, gracias en buena parte a la presión ejercida a través de diversas [campañas](#) por organizaciones como *Clean Clothes Campaign*, *Red de la Solidaridad de la Maquila*, *Workers Rights Consortium (WRC)* o *Global Labor Justice-International Labor Rights Forum (GLJ-Illrf)*.

Bangladesh es uno de los principales países exportadores mundiales de tejido junto con China y Vietnam. La industria del país es altamente dependiente de este sector ya que tiene alrededor de 4000 fábricas y unos 4 millones de trabajadores directos. De hecho, aunque en términos de PIB el peso del sector es del 16%, en términos de exportaciones el sector aporta el 80% del valor de estas según los datos de [2019](#). Esto quiere decir que lo que pase en el sector textil determina en gran medida el rumbo de la economía bangladeshí. De ahí la importancia de este acuerdo.

#### **Las nuevas formas de regulación del trabajo en el contexto de las Cadenas Globales de Valor del textil**

El Acuerdo de Bangladesh es el mayor ejemplo de las formas de regulación de las condiciones laborales actuales que están apareciendo en las llamadas Cadenas Globales de Valor (CGV). Entre otras cuestiones, destaca por ofrecer un marco institucional contractualmente vinculante que supone la aplicabilidad obligatoria de las medidas establecidas en todo el territorio.

Las Cadenas Globales de Valor ([CGV](#)) son el conjunto de actividades productivas necesarias para producir un bien final, que se encuentran fragmentadas y articuladas de manera jerárquica a lo largo de fases o segmentos geográficamente dispersos y dirigidas por las grandes empresas transnacionales.

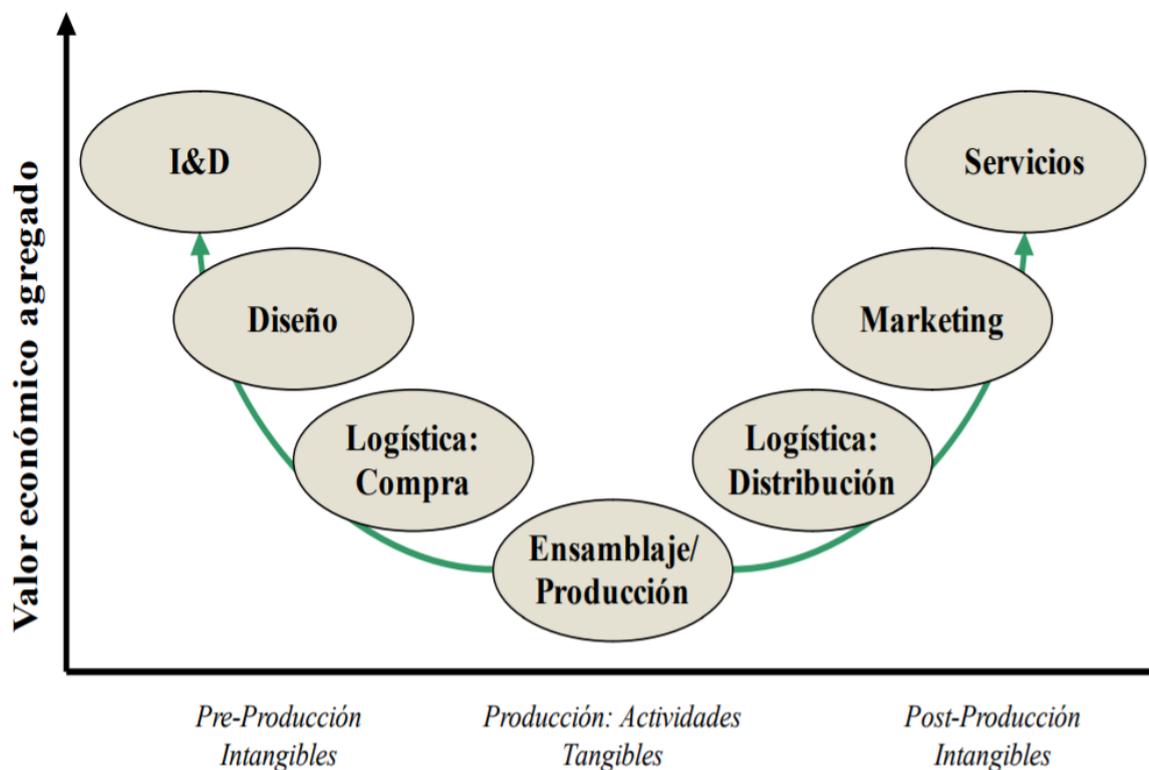
Los cambios producidos a partir de los años 90 en la economía mundial derivados de los avances tecnológicos, el abaratamiento de los transportes y la

fuerte apertura comercial han dado lugar al auge de las CGV como principal forma de organización internacional de la producción. Una de las consecuencias principales de este fenómeno es el incremento del peso de los bienes intermedios en el comercio internacional.

Los países ya no se especializan en determinados sectores, sino en actividades o segmentos del ciclo productivo y se insertan en la cadena en función del valor añadido que son capaces de aportar. Las posiciones más altas de la cadena están asociadas a la especialización en actividades de mayor valor añadido y a relaciones comerciales en las que hay gran capacidad de negociación, por lo que hay una mayor capacidad de controlar el proceso productivo y de decidir y presionar sobre el resto de los actores que conforman la cadena.

La representación de esa relación entre valor añadido y segmento o fase de la producción en la que se especializan las industrias o las empresas se suele llevar a cabo a través de la llamada "curva de la sonrisa", como se puede observar en la imagen 1. En esta curva se puede apreciar como en cada fase del proceso productivo se le asigna valor añadido. Las fases que más valor añadido aportan serían las que se encuentran al principio y al final de la cadena como la I+D o el marketing, que serían más capital-intensivas y requerirían una mayor cualificación de la mano de obra. Estas se suelen encontrar en las economías desarrolladas. Por otro lado, las fases dedicadas a la producción o al ensamblaje, aportan el menor valor añadido y se caracterizan por ser más trabajo-intensivas y requerir mano de obra poco cualificada. Estas fases se localizan normalmente en las economías en desarrollo.

Imagen 1: Curva de la sonrisa



Fuente: [Gereffi, G. \(2014\)](#). "Nuevas tendencias en las CV y el escalamiento industrial"

El auge de estas CGV ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar los estándares laborales en los segmentos más bajos de la cadena ya que el incremento de la competencia en el sector textil global derivado del pequeño número de empresas líderes y un gran número de proveedores genera una alta presión a minimizar los costes laborales, lo que presiona a su vez a bajar salarios, aumentar las horas de trabajo o incrementar la inseguridad laboral. El máximo exponente de este problema se visualizó con el derrumbe de la fábrica de Rana Plaza en Daka (Bangladesh) en 2003.

En particular, tras la entrada en vigor del Acuerdo sobre Textiles y Vestidos (ATV) en el año 2005, que liberaliza todos los productos textiles y de confección a nivel mundial, se intensifica mucho más la competencia en la industria textil global, lo que lleva a los proveedores textiles a responder [presionando a la baja](#) las condiciones laborales.

Por otro lado, la fragmentación geográfica de la producción sumado a otras características como las redes complejas de empleadores y contratantes o la intensificación de los trabajos a tiempo parcial ha llevado a un [debilitamiento](#) de las formas tradicionales de asociación y sindicalización. Las medidas tradicionales para mejorar las condiciones laborales, como las leyes nacionales de empleo, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o las negociaciones colectivas entre sindicatos y patronal, son insuficientes en este contexto de fragmentación y articulación productiva internacional.

De ahí que hayan cambiado radicalmente las formas de regulación de las condiciones laborales dirigiéndolas de una regulación fundamentalmente nacional a otra transnacional. Se han establecido diversas prácticas de negociación que puedan establecer obligaciones a los actores de las cadenas en términos de empleo que van desde los códigos éticos de las empresas transnacionales y los acuerdos de compensación hasta los Acuerdos Marco Globales. La característica fundamental de este fenómeno es que la regulación del trabajo pasa a incorporar en los mecanismos de negociación, además de empleadores y sindicatos, a otros actores como las ONGs y las federaciones sindicales internacionales.

### **Accidente de Rana Plaza y firma del Acuerdo**

El ya citado accidente de Rana Plaza ha sido el accidente industrial más grave de la historia, con el derrumbe de un edificio de 8 pisos que albergaba 4 fábricas textiles que proveían a las grandes multinacionales del sector (como Inditex o Mango). El hundimiento dejó 1134 trabajadores muertos y 2437 heridos y abrió el debate de cómo mejorar los estándares laborales en un contexto institucional de gobernanza del trabajo muy débil a la hora de proteger a los trabajadores de los países que se encontraban en los segmentos más bajos de las cadenas.

Imagen 2: Accidente de Plaza Rana (Daca, Bangladesh)



Fuente: "Cinco años del desastre de Rana Plaza", [El País](#), 24/04/2018

La repercusión mediática y la oleada de movilización que provocó este evento presionó a las grandes empresas que dominan las cadenas del textil a que se [firmase](#) el *Accord on Fire and Building Safety* de Bangladesh, conocido simplemente como Acuerdo de Bangladesh, que proveía un paquete de medidas que se traducían en sustanciales mejoras en las condiciones laborales.

Este acuerdo sobre condiciones laborales del trabajo industrial ha sido firmado por más de 200 minoristas y marcas textiles, y dos federaciones sindicales internacionales (IndustriALL y UNI Global Union). También participaron las cuatro ONGs más importantes en la lucha de la mejora de las condiciones laborales, *Worker Rights Consortium*, *International Labor Rights Forum*, *Clean Clothes Campaign*, y *Maquila Solidarity Network*.

Se planteó el [compromiso](#) por parte de las marcas en:

- Facilitar la transparencia de los contratos a través la publicación de la lista de proveedores en Bangladesh para que se puedan hacer acciones correctivas e inspecciones públicas sobre seguridad contra incendios de los edificios.
- Hacer compromisos sobre determinados niveles de producción con los proveedores.
- Requerir a los proveedores la implantación de reparos y renovaciones para mejorar la seguridad.
- Pagar a los proveedores precios suficientes para hacer posible afrontar estas reparaciones y renovaciones.

- Requerir a los proveedores que permitan a los representantes de sus trabajadores a formarlos en materia de seguridad y derechos laborales.
- Cesar los contratos con los proveedores que no cumplan dichos requerimientos.
- Incluir provisiones sobre medición y arbitraje. Se plantea la opción de apelar alguna decisión del comité directivo a un proceso de arbitraje obligatorio, dirigido bajo las reglas establecidas por la Comisión de las NNUU sobre Leyes de Comercio Internacional. Además de poder ir a la [Corte Penal Internacional](#), también conocida como Tribunal Penal Internacional, en la Haya.

El Acuerdo llegó a cubrir a más de 2 millones de trabajadores y como [resultado](#) del mismo se realizaron unas 7000 inspecciones de seguimiento en más de 1800 fábricas, además de ofrecer formación en salud y seguridad al personal, impartir acciones correctivas y reducir en buena medida la remediación de los peligros de trabajo identificados en la ronda original de inspecciones. El resultado más importante fue que, desde su firma, no se ha producido ninguna muerte derivada de algún incendio o de colapso estructural en las fábricas donde se realizaron inspecciones y se iniciaron las renovaciones.

Sin embargo, no todas las empresas firmaron el Acuerdo. Éste cubría principalmente a las marcas del sector europeas, pero no a las americanas que plantearon un programa alternativo propuesto por Wal-Mart y Gap denominado [Alianza por la Seguridad de los Trabajadores](#). A diferencia del Acuerdo, esta alternativa acordaba reconocer que es la figura del Estado la que tiene la responsabilidad para la aplicación de las principales normas y reglamentos de seguridad de las infraestructuras y los edificios, mientras que las empresas únicamente debían centrarse en la negociación en cuestiones económicas como los salarios, los horarios de trabajo y los beneficios. Por consiguiente, a diferencia del Acuerdo, en el que se consideraban responsables a los compradores de las condiciones de trabajo, en la Alianza se considera que únicamente responsables a los fabricantes.

En conclusión, el Acuerdo modificó el comportamiento que las empresas transnacionales llevaban en el territorio y transformó la seguridad en los espacios de trabajo del país permitiendo establecer un mismo régimen jurídico para el conjunto del sector de la confección y el textil de Bangladesh, garantizando unos mínimos en los estándares laborales sobre los cuales negociar mejoras futuras.

### **Firma del nuevo Acuerdo**

En mayo de 2018 expiraba el Acuerdo, pero se prorrogó mediante la firma de otro llamado [Transition Accord](#), incorporando al Gobierno de Bangladesh, un grupo de empresas nacionales del sector, diversas marcas representativas y sindicatos. Supuso el establecimiento de refuerzos legales y arbitrajes al anterior. La razón de la prórroga fue que, a pesar de los avances, todavía hacían falta más mejoras en términos de salarios, horas de trabajo y condiciones laborales.

No obstante, este acuerdo finalizó el pasado mayo y tras una última extensión de 3 meses expiró, pero la necesidad de seguir avanzando sumado al impacto de la crisis pandémica presionaron para firmar el [International Accord for](#)

[Health & Safety in the Textile & Garment Industry](#), que amplía el Acuerdo original por un período de dos años más.

Este acuerdo se implementa mediante la Fundación para el Acuerdo Internacional (*International Accord Foundation*), cuya sede se encuentra en Países Bajos, y su Secretaría (*Secretariat*). Se le da un papel fundamental a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como entidad que asegura que se aplican los programas implementados y su efectividad. Las marcas y minoristas firmantes se comprometen con el Consejo de Sostenibilidad del Sector de la Confección (RSC), un organismo tripartito independiente formado por marcas, empresas de la industria y sindicatos, que se encarga de la aplicación del acuerdo.

Entre las nuevas medidas destacables se encuentran:

- La extensión del número de países sobre los que se plantea el compromiso, ofreciendo una proyección global a través de un acuerdo multiempresas y multi-país.
- La ampliación del alcance incorporando cuestiones en materia de recursos humanos.
- El establecimiento de un proceso de arbitraje más simplificado.
- La garantía de la libertad de asociación.
- El establecimiento de un fondo anual financiado por las empresas firmantes de hasta 350.000 dólares.
- La implementación de un mecanismo de reclamaciones independiente.
- La creación de un mecanismo de rendición de cuentas y cumplimiento para todo el sector.

En definitiva, éste último acuerdo mejora y amplía el anterior. Sin embargo, todavía quedan cuestiones pendientes. Una de ellas es que se adhieran más marcas y minoristas de forma que se integren todas las empresas del sector, ya que, aunque numerosas, no se encuentran todas. Otro de los retos más importantes es el de integrar a las marcas que conforman la Alianza en el marco del nuevo acuerdo de manera que todos los proveedores operen bajo las mismas condiciones contractuales.

## Conclusiones

La liberalización comercial y la globalización han supuesto el deterioro de las condiciones de trabajo en muchas regiones del mundo, en buena parte debido al deterioro de la negociación sindical convencional. Sin embargo, las campañas llevadas a cabo por organizaciones de consumidores o determinadas movilizaciones de trabajadores y ONGs, enfatizan el carácter transnacional de las negociaciones sobre las condiciones laborales, lo que revela la preocupación sobre la manera en que las personas, los lugares y los procesos productivos se encuentran conectados a lo largo de los sistemas de producción global.

El desastre de Rana Plaza y la firma del Acuerdo han puesto de manifiesto la necesidad de coordinación de diversos actores para la puesta en marcha de medidas que mejoren las condiciones de trabajo en un contexto de cadenas globales de valor. Como vemos, los cambios en los modelos de negociación y la fragmentación productiva internacional han modificado los espacios tradicionales de poder y de representación de los trabajadores. La multiplicidad

de actores pone en el centro la cuestión de cómo es posible establecer una coordinación de manera que los espacios de negociación sobre las condiciones laborales sean funcionales a una nivelación de las relaciones de poder existentes en las cadenas a favor de los trabajadores.

El Acuerdo de Bangladesh y sus posteriores ampliaciones representan la mayor profundización en la negociación colectiva de carácter transnacional, así como un modelo para extender a otros países. Sin embargo, todavía quedan cuestiones pendientes y es necesario avanzar en la mejora de las condiciones laborales y en el establecimiento de mecanismos de negociación entre empresas líderes, proveedores, sindicatos, ONGs y responsables políticos de manera que eviten posibles accidentes industriales de esa magnitud y faciliten las ganancias de la globalización por parte de los trabajadores de las cadenas.

Conoce el [Grupo de Estudio de las Transformaciones de la Economía Mundial \(GETEM\)](#) y el resto de [Cartas publicadas](#)