

**TRANSFORMACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES
EN LA INDUSTRIA TEXTIL DE BANGLADESH DESPUÉS DEL DERRUMBE DEL
EDIFICIO RANA PLAZA: ¿REALIDAD O RETORICA? (2013 – 2015)**

LAURA ANDREA ENRÍQUEZ GARCÍA

**UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO
RELACIONES INTERNACIONALES
BOGOTÁ D.C. 2017**

Transformación de las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh
después del derrumbe del edificio Rana Plaza: ¿Realidad o Retórica? (2013 – 2015)

Estudio de caso
Presentado como requisito para optar al título de
Internacionalista
En la Facultad de Ciencia Política, Gobierno
y Relaciones Internacionales
Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

Presentado por:
Laura Andrea Enriquez Garcia

Dirigido por:
Ralf Leiteritz

Enero, 2017

Resumen

Bangladesh es el segundo exportador de textiles en el mundo. Sin embargo, las condiciones laborales de esta industria han sido cuestionadas por diversos actores internacionales sobre todo después del derrumbe del edificio Rana Plaza. Este edificio albergaba fábricas de textiles y el 13 de abril de 2013 colapsó, dejando 1134 víctimas. Por esa razón, el objetivo de esta investigación es analizar la manera en la que las iniciativas nacionales e internacionales en virtud del derrumbe han transformado las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh. Se analizan las principales reacciones del gobierno, de las organizaciones internacionales y de los socios comerciales de Bangladesh y su alcance a lo largo de los dos años posteriores al derrumbe. Lo anterior, a través de un método cualitativo y teniendo presente los resultados de cada iniciativa con el fin de establecer si efectivamente fomentaron una transformación en las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores de la industria textil de este país y, de esta manera, entender el impacto de ciertos actores internacionales en una problemática social específica.

Palabras clave: Bangladesh, industrial textil, Rana Plaza, derechos laborales, OIT, asociación laboral, acuerdos internacionales, SPG.

Abstract

Bangladesh is the second largest textile exporter in the world, but the working conditions of this industry have been questioned by several international actors especially after the collapse of the Rana Plaza building. Several garment factories were located at this building, which fell on April the 13th, 2013, killing 1134 workers. The objective of this research is to analyze the way in which the national and international initiatives motivated by the collapse, have transformed the working conditions of the Bangladesh garment industry. I analyze the effects of the main reactions of the government, the international organizations, and the commercial partners of Bangladesh during the two years subsequent to the collapse. This research is made up through a qualitative method and takes into account the results of each action in order to determine whether in fact these national and international initiatives foster the transformation of the working conditions of the majority of the textile industry workers of Bangladesh.

Key words: Bangladesh, garment industry, Rana Plaza, labor rights, ILO, unions, international accords, SPG.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. ENMIENDA NACIONAL 2013: RESPUESTA NACIONAL AL DERRUMBE DEL RANA PLAZA	5
1.1. Cambios principales a la ley laboral del 2006	5
1.2. Puntos cuestionables de la Enmienda Laboral del 2013	8
1.3. Importancia de la asociación laboral en la construcción de seguridad laboral	9
1.4. Accidentalidad laboral	11
2. RESPUESTA INTERNACIONAL AL COLAPSO DEL RANA PLAZA: ACUERDOS	13
2.1. Pacto de Sostenibilidad	14
2.2. El Acuerdo sobre Seguridad y Protección contra Incendios de Edificios en Bangladesh	16
2.3. Acuerdo Rana Plaza	17
2.4. La Alianza	19
2.5. Resultados de los planes en los Acuerdos	20
3. SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS COMERCIALES COMO ESTRATEGIA DE PRESIÓN INTERNACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES	22
3.1. Exportaciones Bangladesh	23
3.2. Relación comercial Estados Unidos – Bangladesh	24
3.3. Relación comercial Unión Europea – Bangladesh	25
3.4. El Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos y de la Unión Europea en Bangladesh	26
3.5. Impacto de la suspensión del Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos en Bangladesh	27
CONCLUSIONES	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE ANEXOS

Tabla 1: Formación de Sindicatos del Sector Textil en Bangladesh 2012 - 2016

Tabla 2: Acciones de entrenamiento y capacitación en trabajadores del Sector Textil de Bangladesh (2016)

Tabla 3: Contratación de Inspectores para las fábricas del Sector Textil de Bangladesh 2013 - 2016

Tabla 4: Programa Better Work Bangladesh 2016

Tabla 5: Problemas eléctricos, de incendios y estructurales encontrados en las fábricas inspeccionadas en El Acuerdo

Tabla 6: Estado de los Planes de Acción Correctivos en las fábricas del Acuerdo

Tabla 7: Estado de los Planes de Acción Correctivos en las fábricas de La Alianza por tipo de problema encontrado

Tabla 8: Estado de los Planes de Acción Correctivos en las fábricas de La Alianza general

Tabla 9: Información general del alcance de La Alianza a Julio de 2016

Tabla 10: Comparación de resultados entre El Acuerdo, La Alianza y El Pacto a Julio de 2016

Tabla 11: Comparación de progreso de Planes de Acción Correctivos de El Acuerdo, La Alianza y El Pacto

Tabla 12: Exportaciones de Bangladesh 2015 por producto

Tabla 13: Destinos exportaciones Bangladesh 2015

Tabla 14: Exportaciones de productos textiles en Bangladesh 2013 – 2014

INTRODUCCIÓN

La regulación laboral es una característica esencial para el desarrollo de cualquier sociedad, ya que promueve “la justicia social, que es esencial para la paz universal y permanente” (Organización Internacional del Trabajo). Desde las Relaciones Internacionales, este elemento puede entenderse a través de diversos enfoques: las políticas internas de un Estado, la alineación de los Estados en pactos y acuerdos internacionales que propendan por velar por la seguridad laboral e incluso la participación de organizaciones internacionales o del sector privado promoviendo este factor. Sin embargo, en diversas ocasiones, las regulaciones laborales de los Estados no permiten alcanzar esta justicia social o los acuerdos implementados no tienen los efectos reales que deberían y surgen interrogantes sobre las falencias y los retos para mejorar esta situación.

En Bangladesh, la justicia social con respecto a los derechos laborales ha sido cuestionada principalmente tras el colapso del edificio Rana Plaza el 24 de abril de 2013 en Savar, una ciudad cercana a Dacca, capital bangladesí. El Rana Plaza constaba de cinco plantas en las cuales se fabricaban textiles de diversas multinacionales europeas, canadienses y estadounidenses, y “su propietario, Mohammed Sohel Rana, construyó ilegalmente tres plantas más y lo destinó a uso industrial” (Bassets, 2013). De ahí, que la tragedia fuese mayor y resultara en 1134 víctimas mortales.

Esta tragedia ha sido catalogada como la peor en la historia de la industria global de la confección y por ende, generó propuestas nacionales e internacionales para propender por una regulación laboral adecuada. En esta investigación se busca analizar la manera en la cual estas iniciativas han transformado la situación laboral de los trabajadores, por esa razón, la pregunta que guía esta investigación es ¿De qué manera las iniciativas nacionales e internacionales en virtud del derrumbe del edificio Rana Plaza el 13 de abril de 2013 han transformado las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh?

Con el fin de delimitar el alcance de la investigación, es pertinente señalar que se entiende por transformación, un cambio real en las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores de dicha industria. El sector textil da empleo a más de 4 millones de personas

en Bangladesh (Campaña Ropa Limpia, 2014), y por ende, una transformación se podría considerar si el impacto de las iniciativas alcanza a la mayoría de los trabajadores.

Para responder este interrogante, es necesario entender el contexto de Bangladesh y de esta manera analizar de dónde provienen estas iniciativas, estimar sus alcances y comprender su intervención. Bangladesh es un Estado ubicado al sur este asiático, se independizó de Pakistán en 1971 y desde ese entonces ha enfrentado diversas dificultades en materia ambiental, demográfica, política e incluso económica.

En materia económica, es uno de los Estados más pobres del mundo. Según la *Agencia Central de Inteligencia* (CIA) de Estados Unidos de América, el PIB per cápita es de 3600 dólares (Central Intelligence Agency, 2015). Lo cual representa un nivel bajo de ingresos a nivel internacional, clasificándose como el Estado número 178 en cuanto a PIB per cápita. No obstante, durante las últimas dos décadas “Bangladesh experimentó un crecimiento económico relativamente alto, gracias sobre todo a las exportaciones de textiles” (International Labour Organization & International Institute for Labour Studies, 2013, pág. V), manteniendo un crecimiento aproximado del 6% en el PIB por año desde 1996 (Central Intelligence Agency, 2015).

Lo anterior permite evidenciar que a pesar de las dificultades que ha enfrentado este país, la industria textil se consolida como una apuesta al crecimiento económico. Dicho sector representa el 76% de las exportaciones del país y da empleo a más de 4 millones de personas. (Campaña Ropa Limpia, 2014) De hecho, “desde el comienzo de las exportaciones de la industria textil en la década de los 70, Bangladesh ha visto crecer continuamente los niveles de dichas exportaciones y se ha convertido en uno de los mayores exportadores globales” (McKinsey & Company, 2011, pág. 6) especialmente porque tiene los costos laborales más bajos de todo el mundo. El salario mínimo para los trabajadores bangladesíes de prendas de vestir es de \$68 dólares por mes (Rubya, 2015, pág. 686) y actualmente es el segundo exportador textil más importante del mundo, superado sólo por China.

Sin embargo, aunque la industria textil de Bangladesh haya permitido un amplio crecimiento económico, las condiciones laborales de este país no cumplen con los estándares mínimos de seguridad, lo cual fue evidente en el colapso del edificio Rana Plaza.

Como respuesta a este accidente, diversos actores del sistema internacional, especialmente la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las compañías multinacionales que tienen proveedores en Bangladesh y otros Estados que tienen vínculos comerciales con Bangladesh, centraron su atención en las garantías laborales de los trabajadores de la industria textil del país. No obstante este derrumbe “sólo es uno de muchos casos en los últimos años que resaltan las condiciones laborales pobremente reguladas e inseguras de la industria textil de Bangladesh” (Rubya, 2015, pág. 686). El 9 de octubre del 2013 murieron 9 personas en un incendio en la fábrica Aswar Composite Mills, en el área de Maona en la localidad de Sripur, y en noviembre de 2012 murieron 124 trabajadores en el incendio en la fábrica Tazreen Fashion a las afueras de Dacca. (Manik & Yardley, 2012)

Teniendo en cuenta la constante en los accidentes laborales y el contexto de Bangladesh, se determinó que en esta investigación se analizan tres iniciativas principales de los actores previamente mencionados. En primer lugar, se profundiza en la legislación laboral interna. El gobierno de Bangladesh modificó algunos puntos de la ley laboral a raíz de la tragedia y en la primera sección de la investigación se describen los cambios principales y los resultados en cuanto a accidentalidad laboral y creación de sindicatos.

En la segunda sección se analiza el impacto de cuatro acuerdos internacionales, firmados principalmente por empresas multinacionales que buscan realizar monitoreo y mejoras a las fábricas textiles. Y en la tercera sección, se estudia la suspensión de beneficios comerciales por parte de los principales socios comerciales de Bangladesh, como una estrategia de presión que pretende que el gobierno tome acciones correctivas con respeto a las condiciones laborales de los trabajadores.

Con estos análisis, se busca establecer si las iniciativas nacionales e internacionales efectivamente permitieron una transformación en las condiciones laborales de los trabajadores de Bangladesh y de esta manera, entender el impacto de los actores internacionales en una problemática social específica. Adicionalmente, será posible

identificar los principales retos y oportunidades para garantizar una industria textil sostenible en Bangladesh.

1. ENMIENDA NACIONAL 2013: RESPUESTA NACIONAL AL DERRUMBE DEL RANA PLAZA

El derrumbe del edificio Rana Plaza, ocurrido el 24 de abril de 2013, sentó un precedente en la industria textil de Bangladesh, ya que fomentó el impulso de diversas estrategias para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. En esta sección se examinan las estrategias implementadas por el gobierno y su efectividad a lo largo de los dos años posteriores. En primer lugar, se analiza la Enmienda Laboral del año 2013, para revisar los cambios más significativos. En segundo lugar, se analiza la importancia de la creación de sindicatos como eje fundamental para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil y en tercer lugar, se revisa el impacto que estos cambios han tenido en cuanto a la reducción de accidentes laborales en Bangladesh.

1.1. Cambios principales a la ley laboral del 2006

Las leyes laborales son imprescindibles para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en cualquier industria. En Bangladesh, “las primeras leyes que regulaban a los empleadores con respecto a los derechos e intereses de los trabajadores se presentaron durante la colonia antes de la emergencia de Bangladesh como país independiente” (Bangladesh Employers’ Federation, 2009, pág. 1). Estas leyes regulaban diversos temas pero no se encontraban consolidadas y era difícil identificar su alcance, por esta razón, “en 1992, la Comisión Nacional de Leyes Laborales empezó una revisión de las diferentes leyes y legislaciones industriales con el fin de codificarlas en una sola ley” (Bangladesh Employers’ Federation, 2009, pág. 5). Después de 14 años de trabajo, “el Acta Laboral del año 2006 logró consolidarse y empezó a tener efecto desde el 11 de octubre de 2006” (Bangladesh Employers’ Federation, 2009, pág. 5).

Desde el año 2006, el Acta Laboral ha regulado las relaciones laborales en Bangladesh. Sin embargo, después del derrumbe del edificio Rana Plaza, la OIT recomendó una reforma a la legislación laboral. De acuerdo a lo anterior, el gobierno de Bangladesh decidió modificar la ley del 2006 con la Enmienda Laboral del año 2013. La Enmienda contiene 87 cambios a la ley del año 2006 (An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, 2013).

Los cambios fundamentales que se pueden evidenciar en la Enmienda y que procuran mejorar las condiciones laborales de los trabajadores son los siguientes: En primer lugar, en la sección 62 del capítulo VI que concierne a la Seguridad, se define que en fábricas de más de 50 empleados se deben realizar simulacros de incendio cada seis meses, en vez de cada año, como estaba establecido en la ley del año 2006 (An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, 2013). Realizar simulacros de incendio con más frecuencia es una alternativa para identificar posibles bloqueos y reducir las víctimas en los accidentes.

En segundo lugar, se añade en la sección 72 una cláusula que define que “las áreas comunes deben estar vigiladas por cámaras de circuito cerrado” (An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, 2013, pág. 8). La tecnología de los circuitos cerrados de televisión “permite a un empleado estar efectivamente en dos o más de dos lugares al tiempo y observar lo que de otro modo podría requerir cinco o diez trabajadores” (Xenakis, 2010). Lo anterior, permite que la vigilancia e identificación de posibles fallas sea más efectiva.

En tercer lugar, en la sección 80 del capítulo VII, que concierne a las Disposiciones Especiales Relativas a la Higiene y a la Seguridad Sanitaria, se establecía que “en caso de accidente causando la muerte o daños corporales, o si hay una explosión accidental, incendio, humo o inundación, el empleador del establecimiento debe notificar al Inspector encargado dentro de los dos días hábiles siguientes” (Bangladesh Employers’ Federation, 2009, pág. 50). En cambio, en la Enmienda Laboral del año 2013 se establece que en esos casos “se debe notificar inmediatamente por teléfono, celular, mensajes, o fax al Gobierno, a los Bomberos, a la Dirección de Fábricas y Establecimientos, a la Policía, y a los hospitales e instituciones de salud pública si así se requiere” (An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, 2013, pág. 9). Esta determinación permite un mejor monitoreo de los percances industriales y puede facilitar el apoyo en caso de cualquier incidente.

En cuarto lugar, en el capítulo VIII concerniente al Bienestar, en la sección 89 con respecto a Primeros Auxilios se adicionan tres cláusulas:

“cuando en un establecimiento se empleen 5000 o más trabajadores, los empleadores deberán organizar un Centro de Salud, adicionalmente, en caso de accidente o enfermedad de un trabajador ocasionada en el trabajo, el empleador deberá costear el tratamiento hasta que el trabajador se encuentre completamente curado y finalmente, cuando en un establecimiento se empleen 500 trabajadores o más, los empleadores se encargarán de nombrar a un funcionario

encargado de temas de Bienestar” (An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, 2013, pág. 9).

Estas cláusulas resultan útiles, dado que los trabajadores de establecimientos grandes podrán contar con un entorno cercano para recibir asistencia médica y mejorar su condición laboral. (Rubya, 2015, pág. 695)

En quinto lugar, y con respecto al capítulo XIII concerniente a los Sindicatos - uno de los aspectos más cuestionados en Bangladesh, debido a la reducida participación de los trabajadores - la Enmienda del 2013 reemplaza la tercera cláusula de la sección 178. Esta cláusula requería que el Director del Trabajo presentara los nombres de los funcionarios de un nuevo sindicato registrado a sus respectivos empleadores. Actualmente, en la Enmienda Laboral del 2013, se determinó que “el Director de Trabajo o el Oficial autorizado a este respecto, en caso de recibir un registro sindical emitirá un anuncio público adjuntando una lista de sus funcionarios” (Bangladesh Employers’ Federation, 2009, pág. 14) pero no lo enviará directamente a los empleadores. Lo anterior, permite que el empleador no conozca de primera mano cuáles de sus trabajadores pertenecen a un sindicato, reduciendo las posibilidades de que el empleador tome represalias o acciones negativas en contra de alguno de sus empleados.

En sexto lugar, en la sección 202 referente a la Negociación Colectiva, se añadió una cláusula que “permite a los trabajadores nombrar expertos externos para ayudar en sus acuerdos de negociación colectiva” (An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, 2013, pág. 15). Lo anterior, permite que los trabajadores puedan tener asesoría y lleven a cabo actividades efectivas para expresar sus pretensiones.

Estos seis cambios fueron los más destacados ya que tuvieron en cuenta diversos aspectos como el bienestar de los trabajadores dentro de las fábricas, la vigilancia y supervisión en caso de accidentes y la negociación colectiva. Además, fueron los cambios realmente significativos, ya que el restante de cambios fue principalmente a la forma del texto a disposiciones mínimas.

1.2.Puntos cuestionables de la Enmienda Laboral del 2013

Pese a los cambios a la Enmienda Laboral del 2006 previamente analizados, aún quedan varios elementos que permanecen iguales o que debilitan la participación de los trabajadores y no garantizan una gestión integral para la mejoría de las condiciones laborales. Primero, se ha agregado una nueva disposición en la sección 90, que requiere la formación de comités de seguridad en fábricas con 50 o más empleados. Esta disposición busca que los trabajadores tengan más participación en las fábricas. No obstante, según Human Rights Watch, “estos comités son en gran medida impotentes, ya que están compuestos por los administradores y propietarios. Y el gobierno de Bangladesh no ha definido adecuadamente los roles de estos comités” (Rubya, 2015, pág. 696).

Segundo, el Gobierno no ha introducido cambios en la sección 179 con respecto al requisito de que un sindicato solo se puede registrar si tiene una cantidad de miembros igual o superior al 30% del total de trabajadores de la empresa (Bangladesh Employers´ Federation, 2009, pág. 83). Esta restricción es una de las más cuestionadas por los trabajadores en Bangladesh. De hecho, “antes de la adopción de las nuevas enmiendas, los líderes laborales instaron a los legisladores de Bangladesh a aceptar un umbral del 10 por ciento para la formación de sindicatos” (Rubya, 2015, pág. 697). Sin embargo, el gobierno no modificó esta cláusula, que sigue generando dificultades para la creación de sindicatos y por ende, de participación de los trabajadores.

Tercero, el Gobierno tampoco introdujo cambios en la sección 180 en la cual se establece que si una persona no es empleada de la fábrica o empresa en la que se crea un sindicato está descalificada para ser miembro o líder del sindicato. “Esto es problemático porque los empleadores pueden despedir a estos líderes si desapruueban su participación sindical -o sencillamente no les gusta- sin justa causa” (Rubya, 2015, pág. 697).

En este contexto, se puede afirmar que a pesar de que la Enmienda Laboral del año 2013 haya tenido en consideración aspectos importantes para la seguridad y la participación de los trabajadores en Bangladesh, aún quedan algunos elementos que pueden seguir dificultando el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil, como lo es la creación de sindicatos.

1.3. Importancia de la asociación laboral en la construcción de seguridad laboral

A través de los años, los sindicatos “han contribuido a reformas y han incrementado los derechos de los trabajadores, como el descanso durante el fin de semana, el salario mínimo, el pago de vacaciones, y el logro del día laboral de ocho horas” (Ahamed, 2012). Estos cambios han sido progresivos y en diversos países han permitido beneficios adicionales para los empleados. Por ejemplo, en Canadá “los miembros de los sindicatos ganan \$5.28/hora más que los trabajadores que no pertenecen a un sindicato [...] Adicionalmente y según la Encuesta de Población Activa del año 2014, el promedio de salario mensual de los miembros de un sindicato es de 1010 dólares, mientras que el promedio general es de 975 dólares” (The Positive Impact of Unions on Canadian Labour , 2016).

Así mismo, en Camboya, “el análisis cuantitativo, basado en los datos a nivel de fábricas recopilados por la OIT, demuestra que la presencia de sindicatos en las fábricas ayuda a reducir las violaciones de las normas laborales” (Oka, 2016, pág. 648). Estos sindicatos han ejercido presión de diferentes maneras sobre sus empleadores, permitiendo que cambien algunos aspectos. De hecho, el auge de las huelgas generalizadas y las sanciones impuestas por los compradores en la industria textil de Camboya en virtud de la entrega tardía de sus encargos, han incitado a algunos empleadores a mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores. “Casi el 70% de los empleadores entrevistados afirmaron que el hecho de evitar problemas con sindicatos y anticipar huelgas fueron las principales motivaciones para mejorar su cumplimiento” (Oka, 2016, pág. 664).

Otro ejemplo del impacto positivo de los sindicatos lo evidencian Jennings N., Maillard, J. y la OIT citados por (Ahamed, 2012, pág. 14) en Filipinas, donde la aceptación de la creación de sindicatos en la industria textil, así como el advenimiento a la negociación colectiva, han proporcionado un vehículo para la resolución pacífica de controversias entre empleadores y empleados permitiendo llegar a consensos. Estos ejemplos permiten afirmar que, la creación y gestión efectiva de los sindicatos puede procurar por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh y evitar la repetición de accidentes como el del Rana Plaza.

Por esas razones, uno de los elementos prioritarios para los trabajadores de la industria textil de Bangladesh es la creación de sindicatos. De hecho, debido a la Enmienda Laboral del año

2013, el número de sindicatos aumentó durante el primer año de la implementación de la ley. Este aumento, a pesar de que sea considerable con respecto a los años anteriores, representa “solo el 5% de la población activa” (Narayanasamy, 2016) , es decir, un cantidad mínima con respecto a la cantidad de trabajadores. Ahora bien, durante los años 2015 y 2016 el número de sindicatos volvió a reducirse como se puede evidenciar en la Tabla 1, lo que implica que la libre asociación sigue siendo un reto para la industria textil.

Tabla 1: Formación de Sindicatos del Sector Textil en Bangladesh 2012 - 2016

Formation of RMG sector Unions 2012 – 2016 (by 31 March)

	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Newly formed</i>		83	187	71	10
<i>Total</i>	132	215	402	473	483

Fuente: (European Commission, 2013)

Según el reporte “Whoever Raises their Head Suffers the Most” sobre los derechos laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh, realizado por *Human Rights Watch* en el año 2015, varios trabajadores enfrentaron abusos al tener la intención de crear un sindicato.

“Cuatro activistas de la Federación de Trabajadores Solidarios de Bangladesh (BFWS) fueron atacados al ayudar a los trabajadores de la firma coreana Chunji Knit Ltd. a firmar el registro sindical en febrero de 2014 [...] Los organizadores de un nuevo sindicato registrado en una fábrica en Gazipur en Enero de 2014, dicen que fueron asaltados, en algunos casos brutalmente y en las semanas siguientes; decenas de miembros del sindicato fueron despedidos” (Human Rights Watch, 2015, pág. 32).

Adicionalmente, algunas mujeres que estuvieron involucradas en la organización de sindicatos y fueron entrevistadas en este mismo reporte, afirmaron que recibieron amenazas o insultos de naturaleza sexual. Esto evidencia un retroceso importante en la búsqueda de mejores condiciones laborales ya que el 85% de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh son mujeres (Khatiwada, 2014). Por esas razones, se puede afirmar que la creación de sindicatos a pesar de haber sido facilitada por la ley laboral, no ha generado un impacto real en los trabajadores y por ende, no ha permitido el progreso en la asociación laboral que se esperaría después de la Enmienda Laboral del año 2013.

1.4.Accidentalidad laboral

Otro aspecto que cabe revisar con relación a la efectividad de la Enmienda Laboral concierne a las condiciones de seguridad en las fábricas y establecimientos de la industria textil en Bangladesh. Para este fin, se revisan los reportes de accidentes laborales construidos por la Fundación de Seguridad Ocupacional, Salud y Medio Ambiente de Bangladesh (OSHE), fundación que ejerce como *think tank* a nivel nacional en materia laboral (OSHE foundation, 2016). OSHE realiza un informe de accidentalidad laboral anual basado en un monitoreo regular de 15 diarios nacionales líderes del país.

Este reporte muestra que en el año 2013 hubo un total de 1727 muertes de trabajadores especialmente en la industria textil, la de construcción y en agricultura. En el sector formal fallecieron 1401 trabajadores, mientras que en el sector informal 326. En la industria textil hubo un total de 1170 muertes registradas (teniendo en cuenta las víctimas del accidente Rana Plaza). Esta cifra representa el 68% del total de las muertes por accidentes laborales en el año.

En el año 2014 hubo un total de 465 muertes de trabajadores especialmente en la industria textil y la de construcción. En el sector formal fallecieron 444 trabajadores, mientras que en el sector informal 254. En la industria textil hubo un total de 23 muertes registradas. Esta cifra representa el 5% del total de las muertes por accidentes laborales en el año.

En el primer semestre del año 2015 hubo un total de 600 muertes de trabajadores especialmente en la industria textil y la de construcción. En el sector formal fallecieron 95 trabajadores, mientras que en el sector informal fallecieron 505. En la industria textil hubo un total de 36 muertes registradas. Esta cifra representa el 6% del total de las muertes por accidentes laborales en el año.

Este reporte evidencia en primer lugar, que el accidente del edificio Rana Plaza tuvo gran magnitud en las víctimas mortales por accidentes laborales. En segundo lugar, pese a que el porcentaje de muertes por accidentes laborales haya disminuido del año 2013 al año 2014 en la industria textil, entre los años 2014 y 2015 ha habido un incremento de 13 muertes. Es importante señalar que esta cifra solo se ha determinado para el primer semestre del año 2015, lo que significa que al final del año podría aumentar.

La evidencia con respecto al registro de sindicatos y al porcentaje de accidentalidad en los años posteriores al derrumbe del edificio Rana Plaza, permiten afirmar que pese a que la Enmienda Laboral del año 2013 haya promovido cambios para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, en la práctica, no han permitido evidenciar una transformación considerable dos años después del derrumbe del edificio en virtud de que como se mencionó anteriormente, solo el 5% de la población activa ha logrado asociarse en sindicatos y la accidentalidad laboral sigue creciendo.

2. RESPUESTA INTERNACIONAL AL COLAPSO DEL RANA PLAZA: ACUERDOS

Como respuesta al colapso del edificio Rana Plaza, diversos actores internacionales centraron su atención en Bangladesh con el fin de implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y evitar que un accidente de tal magnitud se repita. Para este fin, se firmaron varios acuerdos especialmente por parte de organizaciones internacionales y compañías multinacionales que requirieron el apoyo del gobierno.

En esta sección se analizan cuatro acuerdos y su impacto e implementación a lo largo de los dos años posteriores al accidente. En primer lugar, se analiza el Pacto de Sostenibilidad, iniciativa de la Unión Europea (UE), en segundo lugar, el Acuerdo Rana Plaza, que contó con apoyo global. En seguida, se analiza el Acuerdo sobre Seguridad y Protección contra Incendios de Edificios en Bangladesh, desarrollado por compañías multinacionales europeas. Posteriormente, se examina el acuerdo La Alianza, que fue implementado por compañías multinacionales estadounidenses y se concluye con una comparación y una reflexión sobre el alcance de cada acuerdo en el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh.

Antes de examinar cada acuerdo, es pertinente señalar que las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh ya habían sido cuestionadas desde el incendio en la fábrica Tazreen Fashions en noviembre de 2012. Este incendio cobró la vida a 112 personas y como consecuencia se firmó un acuerdo para diseñar los lineamientos que permitirían mejorar la seguridad en las fábricas. Este acuerdo se denomina el Plan de Acción Tripartito Nacional sobre la Seguridad contra Incendios (el Plan).

“Fue adoptado formalmente el 24 de marzo de 2013 por el gobierno de Bangladesh. Este plan fue facilitado por la OIT y firmado por el Ministerio del Trabajo y el Empleo de Bangladesh y la asociación Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Associations (BGMEA) [...] es un acuerdo solamente entre entidades bangladesíes y no incluye minoristas [...] busca mejorar la seguridad de los trabajadores a través de tres vías: legislativa, administrativa y práctica” (Evans, 2015, pág. 612).

Este compromiso firmado por el gobierno ha servido como lineamiento para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aunque su implementación ha sido intermitente.

2.1.Pacto de Sostenibilidad

El Pacto de Sostenibilidad (el Pacto) es un acuerdo creado por la UE y con el apoyo del gobierno de Bangladesh, Estados Unidos (EUA) y la OIT. Se creó en julio de 2013 y tiene una vigencia de 5 años. Su objetivo es “ayudar a la industria textil de Bangladesh a mejorar la seguridad en el trabajo, los derechos laborales y la conducta empresarial en general, abriendo un dialogo con las partes interesadas, incluidos los sindicatos, los empleadores, los compradores y las ONG” (Delegation of the European Union to Bangladesh, 2016).

Para lograr su objetivo, el Pacto, desarrolló una declaración conjunta en la cual el gobierno de Bangladesh, la Comisión Europea representando a la UE y la OIT adquirieron una serie de compromisos. Estos compromisos se materializaron en el Plan de Acción Tripartito Nacional sobre la Seguridad contra Incendios, es decir que el Pacto busca reforzar y darle seguimiento a lo previamente establecido en el Plan. Los compromisos adquiridos se centraron en primer lugar en enmendar la ley laboral del año 2006 por parte del gobierno, siguiendo los lineamientos de la OIT y recibiendo asistencia técnica para lograr que los trabajadores tengan libertad de asociación.

Adicionalmente, el gobierno debe realizar, con el apoyo de la OIT, programas de educación y capacitación en derecho laboral y salud ocupacional. Así mismo, comprometerse a contratar inspectores para realizar inspecciones a las fábricas y llegar a 800 inspectores. Igualmente, debe desarrollar una plataforma digital pública en la cual se encuentre una base de datos con toda la información concerniente a las fábricas, las inspecciones realizadas y el estado de sus planes de acción, todo lo anterior, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y lograr la elegibilidad para el programa Better Work (European Commission, 2013). Como se mencionó anteriormente, el gobierno debe seguir estas recomendaciones a través del Plan.

La Comisión Europea, se compromete a explorar los programas de la OIT para revisar en cuáles puede ofrecer apoyo, además de prestar asesoría técnica en cualquier requerimiento del gobierno, mientras que la OIT apoya estos programas y verifica su cumplimiento (European Commission, 2013, pág. 6).

Desde la firma del acuerdo y a julio de 2016 varios de los objetivos se han materializado. Primero, la ley laboral del año 2006 se logró enmendar generando la ley laboral del año 2013, adicionalmente, y como se mencionó previamente, la creación de sindicatos de trabajadores del sector textil aumentó durante el primer año de la implementación de la ley, pero durante los dos años siguientes volvió a disminuir. Con respecto a los programas de capacitación y educación, el gobierno ha apoyado a más de 3000 trabajadores en áreas como consejería en desarrollo de negocios, capacitaciones laborales, consejería psicosocial, entre otros. Lo anterior, se puede evidenciar en la Tabla 2, no obstante, esta cifra aún representa una proporción baja teniendo en cuenta que hay más de 4.000.000 de trabajadores en la industria textil (European Commission, 2016).

Con respecto a la contratación de inspectores en las fábricas, el gobierno de Bangladesh “ha contratado un total de 199 inspectores (de los cuales 51 son mujeres) desde junio de 2013 hasta 2015” (European Commission, 2016, pág. 17) como se puede evidenciar en la Tabla 3, siendo un número aún reducido según el objetivo de 800 inspectores. En cuanto a la implementación de una plataforma digital, “el Gobierno ha creado una base de datos pública para la presentación de informes sobre las inspecciones de seguridad e incendios. Al 31 de marzo de 2016, se han puesto a disposición 1.633 expedientes completos de las fábricas y sus inspecciones” (European Commission, 2016, pág. 22).

Todos estos esfuerzos han permitido que “el Programa Better Work Bangladesh (BWB) se lance en octubre de 2013 y en abril de 2016, 101 fábricas estén participando en el programa, que emplea a un total de 196.624 trabajadores, 54% de los cuales son mujeres. También participan 18 socios compradores y más de 70 compradores procedentes de fábricas registradas por BWB” (European Commission, 2016, pág. 14). La composición de empresas y fábricas en el programa se puede evidenciar en la Tabla 4.

El programa BWB “reúne a todos los niveles de la industria textil para mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, e impulsa la competitividad de las empresas de prendas de vestir” (International Finance Corporation & International Labour Organization, 2016) lo que facilita el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores para las fábricas que hacen parte del programa,

evidenciando que se han logrado avances en el Plan del gobierno para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

2.2.El Acuerdo sobre Seguridad y Protección contra Incendios de Edificios en Bangladesh

Además del Plan gubernamental, las compañías multinacionales europeas decidieron aunar esfuerzos para mejorar las condiciones laborales en las fábricas de sus proveedores. Por tal razón, el 13 de mayo de 2013, 217 compañías de 20 países, 10 sindicatos globales y 4 ONGs firmaron El Acuerdo sobre Seguridad y Protección contra incendios de Edificios en Bangladesh (El Acuerdo) para verificar que sus fábricas cumplan con los estándares de seguridad para sus trabajadores. El Acuerdo es legalmente vinculante y tiene una duración de 5 años (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, 2013). Se encuentra liderado por un “comité directivo con la misma cantidad de representantes de los sindicatos y de las compañías multinacionales (máximo tres sillas cada uno) y un representante de la OIT como miembro neutral” (The Accord, 2013, pág. 2). Este comité selecciona a inspectores de seguridad, quienes deben examinar la situación de las fábricas idealmente en los dos primeros años del acuerdo.

El objetivo del Acuerdo es empoderar a los trabajadores y para tal fin, se diseñó un plan de trabajo que consiste en primer lugar, en clasificar más de 1600 fábricas a las cuales se les realizará una inspección según su relación con las compañías firmantes. Por esa razón,

“se dividió a las fábricas en tres categorías, las de nivel 1, que son aquellas que realizan el 30% o más de la producción anual de la compañía en Bangladesh. Las de nivel 2, proveedores a largo plazo, al menos el 65% de la producción total anual de una compañía debe provenir de los niveles 1 y 2. Y las de nivel 3, que son las fábricas que producen menos del 10% de las prendas de vestir de una compañía” (Evans, 2015, pág. 608)

En segundo lugar, en realizar inspecciones a cada una de las fábricas y realizar reportes de las mismas para que los proveedores tengan conocimiento de las fallas Y en tercer lugar, en proponer un plan de remediación que debe ser llevado a cabo por los propietarios de las fábricas. En el transcurso de las inspecciones, “el comité directivo debe desarrollar un documento público regularmente con la información actualizada de los aspectos claves del programa, incluyendo: La lista de las fábricas, los reportes de las inspecciones y reportes cuatrimestrales que resuman el progreso de las fábricas” (The Accord, 2013, pág. 5).

De acuerdo a lo anterior, cabe resaltar que El Acuerdo “ha tenido en cuenta algunas cuestiones importantes, por ejemplo la transparencia y la documentación pública” (Rahman, 2014, pág. 70) siendo catalogado como un *acuerdo innovador*. Adicionalmente, ha sido clasificado como un *logro histórico* en virtud de que “implica compromisos legalmente realizables de empresas multinacionales” (Hensler & Blasi, 2013) debido a que la resolución de disputas en El Acuerdo está sujeto a La Convención de Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras (La Convención de Nueva York), lo cual implica que si existen controversias, las partes se comprometen a someterse a arbitraje y los tribunales locales de cada miembro del Acuerdo tienen la autoridad y jurisdicción para hacer cumplir un laudo hecho contra una compañía que no cumpla sus obligaciones (Evans, 2015, pág. 608).

Desde la implementación del Acuerdo, a Julio del año 2016 se han inspeccionado 1648 fábricas, el 63% de los problemas de seguridad identificados se han reportado como arreglados, el 80% de los problemas eléctricos identificados se han reportado como arreglados y en total 15 fábricas han completado todos los planes correctivos desde la primera inspección (The Accord, 2016). Pese a que el número total de fábricas que han completado los planes correctivos representa el 1% del total de las fábricas inspeccionadas, la mayoría de fábricas han corregido o se encuentran en proceso de corregir las fallas eléctricas, estructurales y contra incendios como se puede evidenciar en la Tabla 5. Sin embargo, es importante resaltar, que solo 32 fábricas están desarrollando en su totalidad el Plan de Acción Correctivo para mejorar en su totalidad el entorno laboral de sus fábricas y 1402 fábricas tienen este plan atrasado, lo anterior, se puede evidenciar en la Tabla 6.

Con respecto a lo anterior, se afirma que El Acuerdo ha llevado a cabo las inspecciones, planes de corrección, y seguimiento a los proveedores de las compañías firmantes según el tiempo establecido. Sin embargo, aún se requiere compromiso de las fábricas para efectuar los planes correctivos pertinentes para mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores.

2.3. Acuerdo Rana Plaza

El tercer acuerdo que se analiza después del desplome del edificio, teniendo en cuenta iniciativas internacionales es el Acuerdo Rana Plaza. Tras el derrumbe del edificio se reportaron 1134 víctimas mortales y 2000 heridos, razón por la cual, en septiembre de 2013,

“el Ministerio del Trabajo y el Empleo de Bangladesh, BGMEA, la Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF), el Comité Nacional para la Educación de Trabajadores (NCCWE), IndustriALL, el Instituto de Bangladesh para Estudios Laborales (BILS), cuatro compañías multinacionales (Bonmarché, El Corte Inglés, Loblaw y Primark) y la ONG Clean Clothes Campaign crearon el Comité de Coordinación Rana Plaza con la OIT actuando como miembro neutral con el fin de desarrollar un acuerdo denominado El Acuerdo Rana Plaza para brindarle apoyo a las víctimas, sus familias y dependientes” (The Arrangement, 2013, pág. 2).

El Comité de Coordinación Rana Plaza ejerce la labor administrativa y logística del Acuerdo Rana Plaza, “proporcionando un enfoque único para establecer la cantidad de apoyo financiero y el nivel de atención médica que se prestará a las víctimas del desastre, de conformidad con las normas internacionales del trabajo relativas a las prestaciones por accidentes de trabajo” (The Arrangement, 2016), mientras que el Fondo Fiduciario de Donantes Rana Plaza “recoge las contribuciones y las mantiene en fideicomiso bajo ciertos términos y condiciones” (The Arrangement, 2016) para posteriormente distribuir las víctimas del accidente.

Estas dos agrupaciones llevaron a cabo los principales objetivos del Acuerdo Rana Plaza que fueron verificar las reclamaciones de las víctimas y sus dependientes y otorgarles una compensación adecuada. Para ese fin, se estableció recolectar 30 millones de dólares a través de donaciones. Esta campaña inició el 24 de diciembre de 2013 y esta suma permitiría compensar a todas las víctimas del edificio. El 8 de junio de 2015, “el Comité de Coordinación Rana Plaza anunció que los fondos suficientes para completar los pagos del Acuerdo Rana Plaza se encontraban disponibles” (The Arrangement, 2016), es decir que se logró recaudar la meta establecida gracias a donaciones principalmente de compañías multinacionales en un plazo de un año y medio, que es un plazo bastante largo para las víctimas del accidente y sus familiares.

Lo anterior, permite afirmar que el Acuerdo Rana Plaza logró su objetivo de compensar a las víctimas del accidente. Sin embargo, después de su implementación se evidenciaron fallas que pueden dificultar un esquema de compensaciones en el futuro. Por ejemplo, que la Enmienda Laboral del año 2013 aún tiene vacíos en cuanto a la compensación en caso de accidentes laborales, de hecho la OIT recomienda en un documento a propósito del desarrollo del Acuerdo Rana Plaza que “la legislación de Bangladesh podría considerar ampliar y modernizar la ley laboral para establecer normas básicas para la evaluación médica de los

trabajadores que han sufrido una lesión laboral que da lugar a una discapacidad física o mental” (International Labour Organization, 2015, pág. xiii), en virtud de que en la actual ley no existe y esto dificultó el proceso de compensación.

2.4. La Alianza

El cuarto acuerdo que se implementó tras el incidente del Rana Plaza provino de 29 compañías multinacionales de prendas de vestir estadounidenses y canadienses. Este acuerdo fue organizado por el Centro de Políticas Bipartidistas de EUA y se denomina La Alianza.

“La Alianza es una asociación voluntaria de empresas que tiene como objetivo promover sus intereses empresariales comunes mediante el fortalecimiento de las condiciones de seguridad en las fábricas de la industria textil en las cuales las empresas tienen cadenas de suministro en Bangladesh” (Bylaws of The Alliance For Bangladesh Worker Safety, Inc., 2015, pág. 1). Para desarrollar su objetivo, La Alianza enfoca su trabajo en 5 pilares: I. Educación y capacitaciones; II. Empoderamiento a los trabajadores, supervisores y propietarios de las fábricas; III. Inspecciones en las fábricas; IV. Planes de acción correctivos y remediación en las fábricas; V. Establecimiento de un mecanismo de financiación sostenible. (Bylaws of The Alliance For Bangladesh Worker Safety, Inc., 2015, pág. 1)

Para lograr los objetivos mencionados, La Alianza es un compromiso de 5 años que pretende “alcanzar o superar una cifra de \$50.000.000 USD que deben ser donados por las compañías firmantes para cubrir todos los aspectos del programa” (Members Agreement, 2013, pág. 3) y para cada uno de sus objetivos esboza un plan de trabajo que “debe estar directamente atado a metas demostrando el mejoramiento en las condiciones de seguridad en Bangladesh” (Members Agreement, 2013, pág. 4). Adicionalmente, el compromiso desarrolla un programa denominado Capital Asequible para la Seguridad Estructural (ACBS) que busca recolectar fondos adicionales al establecido inicialmente, con el fin de que los propietarios de las fábricas puedan acceder a financiamiento para cumplir con los códigos de construcción y seguridad de Bangladesh, así como con “buenas prácticas” de la industria (Members Agreement, 2013, pág. 5).

Cabe resaltar que La Alianza reconoce la importancia del trabajo en conjunto con El Acuerdo para el logro de sus objetivos. También identifica al gobierno de Bangladesh como un grupo

de interés fundamental para desarrollar e implementar un estándar común de seguridad contra incendios y fallas estructurales en las fábricas. Sin embargo, realiza un trabajo independiente.

Desde su implementación y a julio del año 2016 se han inspeccionado 765 fábricas, el 50% de los problemas de seguridad identificados se han reportado como arreglados y el 69% de los problemas eléctricos identificados se han reportado como arreglados, lo cual se puede evidenciar en la Tabla 7. En total 40 fábricas, han completado todos los planes correctivos desde la primera inspección, representando el 6% del total de fábricas inspeccionadas, y solo el 1% de las fábricas aun cuentan con problemas críticos, lo anterior, se puede evidenciar en la Tabla 8.

Se estima que se han capacitado a un total de 1.290.971 trabajadores en seguridad básica contra incendios, esto con el fin de cumplir con el objetivo de empoderar a los trabajadores. También, se ha logrado que 802 fábricas cuenten con acceso a líneas telefónicas para recibir apoyo o denunciar preocupaciones y se han formado 54 comités de seguridad de los trabajadores, estas cifras se evidencian en la Tabla 9 (Alliance for Bangladesh Garment Workers, 2016, pág. 4).

De acuerdo a lo anterior se afirma que los avances en las inspecciones, capacitaciones y empoderamiento a los trabajadores han sido completados de acuerdo a lo establecido por La Alianza. No obstante, el porcentaje total de fábricas que han aplicado planes de acción sigue siendo muy reducido con respecto al total de fábricas con inconvenientes, cuestionando la efectividad del acuerdo y el compromiso de los propietarios de las fábricas.

2.5.Resultados de los planes en los Acuerdos

Finalmente, se puede concluir que estos acuerdos han logrado completar la mayoría de sus objetivos. No obstante, existen variaciones en los efectos alcanzados por cada acuerdo. Las fábricas inspeccionadas por El Acuerdo han logrado resolver más problemas que las fábricas inspeccionadas por La Alianza. Sin embargo, es en la Alianza donde una mayor cantidad de fábricas han llevado a cabo los planes de acción correctivos y el 48% de las fábricas se encuentran en progreso mientras que en El Acuerdo solo un 3%. Así mismo, se afirma que el Pacto de Sostenibilidad es el acuerdo en el que las fábricas han tenido menor cumplimiento. El 29% de las fábricas se encuentran atrasadas en la implementación de los

planes de acción correctivos y el 65% no han implementado recomendación alguna, lo anterior se evidencia en las Tablas 10 y 11.

Adicionalmente, teniendo en cuenta el estudio sobre Seguridad y Condiciones Laborales en Bangladesh realizado por la Universidad Global del Trabajo (GLU) - red de universidades, sindicatos, instituciones de investigación, *thinks tanks* y la OIT - sobre la percepción de los trabajadores en las fábricas inspeccionadas por El Acuerdo y por el Pacto de Sostenibilidad, las fábricas inspeccionadas en El Acuerdo cumplen mejor con la regulación laboral que las del Pacto de Sostenibilidad.

Con respecto a los salarios, los trabajadores de las fábricas enmarcadas en el Pacto dijeron que “el salario mínimo no cumple con las normatividad y no es pagado a tiempo, por el contrario, los del Acuerdo dijeron que el salarió mínimo si cumple los estándares y es pagado a tiempo” (Khan & Wichterich, 2015, pág. 30).

Con respecto al trabajo forzoso, la percepción de trabajadores de las fábricas del Acuerdo dijeron que el abuso verbal se sufre aun en algunas fábricas, aunque en el Pacto, el abuso verbal es frecuente en todas las fábricas. En relación con la percepción de seguridad, los trabajadores en las fábricas del Pacto se sienten inseguros, mientras que los que se encuentran bajo el Acuerdo sienten seguridad en sus lugares de trabajo. Se puede rescatar que en las fábricas de ambos acuerdos, todas las salidas de emergencia están abiertas durante la jornada laboral y que no hay trabajo infantil (Khan & Wichterich, 2015, pág. 31).

3. SUSPENSIÓN DE BENEFICIOS COMERCIALES COMO ESTRATEGIA DE PRESIÓN INTERNACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES

La industria textil es “la columna vertebral del sector industrial en Bangladesh, ya que representa más del 80% de las exportaciones totales del país” (Central Intelligence Agency, 2016). Por esa razón, la tragedia del edificio Rana Plaza, no solo afectó considerablemente a los trabajadores y replanteó el estado de sus condiciones laborales, sino que cuestionó a los principales socios comerciales de Bangladesh, su participación en la reformulación de una industria textil sostenible.

De esta manera, EUA y la UE, los principales socios comerciales de Bangladesh, replantearon su papel de importadores de ese país. Ambos socios, beneficiaban a Bangladesh con el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG), un sistema que hace parte del

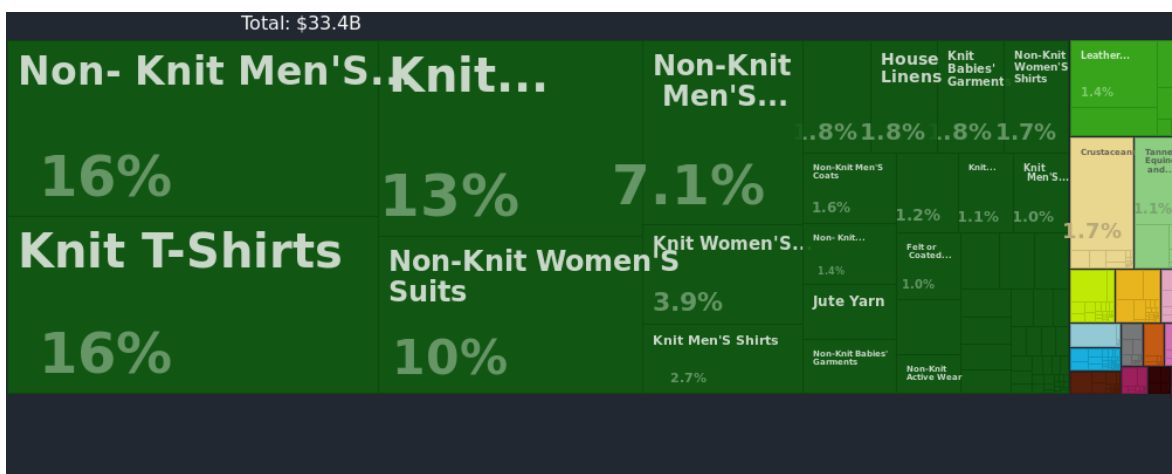
“Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio GATT concluido en 1960, según el cual los países industrializados avanzados pueden permitir que las exportaciones de manufacturas de los países en desarrollo ingresen a sus mercados con aranceles preferenciales. El SPG constituye una excepción legal al principio de no discriminación del GATT” (Oatley, 2012, pág. 377).

Estos países, al conocer las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil decidieron amenazar a Bangladesh con suspender los beneficios arancelarios del SPG. Por esa razón, en esta sección se analiza la manera en la cual esta amenaza tuvo efecto en el gobierno de Bangladesh y en las condiciones laborales de los trabajadores. Para lograr este objetivo en primer lugar, se revisan los indicadores comerciales de Bangladesh, posteriormente se describe la relación comercial entre Bangladesh y EUA por un lado y Bangladesh y la UE por otro, para entender por qué la UE decidió mantener el SPG mientras que EUA decidió suspenderlo. En seguida, se analizan los principales efectos de la suspensión del SPG por EUA en la economía de Bangladesh y los efectos de la amenaza de la suspensión del SPG por la UE en la economía de Bangladesh y en las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil y se concluye la sección con una reflexión sobre el impacto de estas medidas.

3.1. Exportaciones Bangladesh

La economía de Bangladesh ha crecido aproximadamente un 6% anual desde 1996 a pesar de la inestabilidad política, la escasa infraestructura, la corrupción y la crisis financiera y recesión mundial de 2008-2009 (Central Intelligence Agency, 2016). Con respecto a las exportaciones, en 2015, Bangladesh recibió 33 mil millones de dólares y el 82% de dichas exportaciones fueron del sector textil. La Tabla 12 muestra las exportaciones de Bangladesh por producto, el color verde representa todos los productos que hacen parte del sector textil, evidenciando una amplia mayoría y baja diversificación, ya que el otro 18% de los productos exportados por Bangladesh son principalmente alimentos congelados (pescado y comida de mar), productos agrícolas, yute y cuero (Massachusetts Institute of Technology, 2016).

Tabla 12: Exportaciones de Bangladesh 2015 por producto



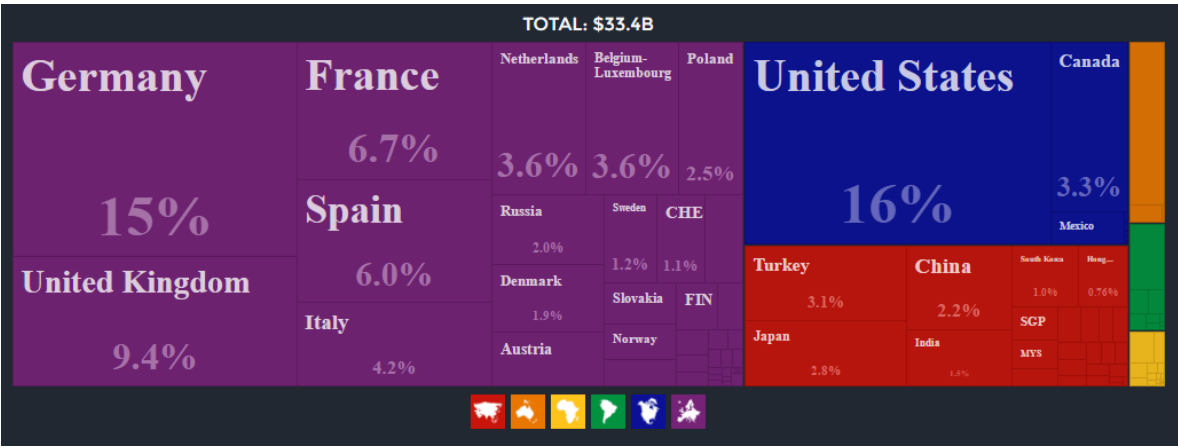
Fuente: (Massachusetts Institute of Technology, 2016)

En total, Bangladesh exporta 1768 productos a 183 socios comerciales (World Bank, 2016), estos socios son principalmente la UE y EUA, y en menor medida se encuentran Canadá, Australia, Brasil, Chile, China, India, Japón, Corea del Sur, México, Rusia, Sudáfrica y Turquía (Bangladesh Garment Manufacturers And Exporters Association (BGMEA), 2016). Para facilitar la entrada de productos a diversos Estados, Bangladesh tiene preferencias arancelarias en el marco del SPG con Australia, Bielorrusia, Bulgaria, Canadá, Japón, Nueva Zelanda, Noruega, Suiza y Rusia (Akbar & Khan, 2014, pág. 12) Este beneficio ha permitido

que Bangladesh aumente sus exportaciones y establezca relaciones más fuertes con sus socios comerciales.

La Tabla 13 evidencia los destinos de las exportaciones de Bangladesh, la sección en morado refleja los países de la UE y la sección en azul los de EUA. Pese a que la UE sea el principal socio comercial de Bangladesh como conjunto, EUA es el país que recibe más exportaciones de Bangladesh (Massachusetts Institute of Technology, 2016) Por esa razón, se analiza en primer lugar la relación comercial de EUA con Bangladesh.

Tabla 13: Destinos exportaciones Bangladesh 2015



Fuente: (Massachusetts Institute of Technology, 2016)

3.2. Relación comercial Estados Unidos - Bangladesh

“Las importaciones de bienes de EUA procedentes de Bangladesh totalizaron 5.4 billones de dólares en 2013 un aumento del 9% (440 millones de dólares) con respecto a 2012, y un 158% más que en 2003 [...] Las cinco categorías más importantes fueron ropa tejida (\$ 3,7 mil millones), ropa de punto (\$ 1,2 mil millones), productos textiles diversos (\$ 185 millones), sombreros (\$ 110 millones) pescado y mariscos (\$ 59 millones). Las importaciones estadounidenses de productos agrícolas procedentes de Bangladesh totalizaron 19 millones de dólares en 2013. La categoría principal fue el tabaco (11 millones de dólares)” (Office of the United States Trade Representative, 2014)

Por el contrario, Bangladesh es el 90º mercado de exportación de bienes para EUA, el producto principal que Bangladesh importó de EUA en 2013 fue maquinaria (\$121 millones) (Office of the United States Trade Representative, 2014). Esto evidencia que las exportaciones hacia EUA desde Bangladesh son imperantes en su economía, especialmente en la industria textil ya que esta es la categoría de productos que más se exporta, mientras

que para EUA, esta relación no es tan imperante, ni siquiera en el sector textil, ya que Bangladesh es su sexto proveedor de textiles después de China, India, Vietnam, Pakistán y México (OTEXA, 2016).

No obstante, EUA benefició a Bangladesh con el SPG para fortalecer las exportaciones de ciertos productos desde 1985. Este programa cubre productos como “tabaco, bolsas de plástico, equipo de golf, sacos de dormir, porcelana de cocina, vajilla y alimentos a base de cereales preparados” (The Embassy of Bangladesh in the USA, 2011) Pero excluyó de beneficios arancelarios a los productos textiles. Esto explica por qué, “en 2012, el valor total de las importaciones estadounidenses procedentes de Bangladesh en el marco del SPG fue solo de 34,7 millones de dólares” (Office of the United States Trade Representative, 2014).

Al conocer la tragedia del edificio Rana Plaza y las debilidades en las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil de Bangladesh, “en junio de 2013, el presidente Obama suspendió la elegibilidad de Bangladesh en el programa de beneficios arancelarios del SPG [...] La suspensión se basó en el progreso insuficiente del gobierno de Bangladesh en la protección de los derechos laborales internacionales” (Office of the United States Trade Representative, 2014). Y desde esa suspensión, EUA no ha levantado la suspensión del SPG en Bangladesh.

3.3. Relación comercial Unión Europea – Bangladesh

En segundo lugar, se analiza la relación comercial de Bangladesh con la UE que como conjunto de Estados es su primer socio comercial, representa alrededor del 12% del comercio total de Bangladesh. De 2011 a 2015, las exportaciones de Bangladesh a la UE aumentaron de 10.8 billones de euros a 17.6 billones de euros (Delegation of the European Union to Bangladesh, 2016).

Los principales productos de exportación hacia la UE son los textiles y las prendas de vestir (principalmente prendas confeccionadas) que representan el 90% de las exportaciones totales del país a la UE. El otro 10% son alimentos congelados, productos agroalimentarios, calzado, productos de cuero y bicicletas. Por el contrario, las exportaciones de la UE a Bangladesh se encuentran dominadas por maquinaria y equipos de transporte (Delegation of the European Union to Bangladesh, 2016).

Las exportaciones de textiles hacia la UE representan el 61% del total de exportaciones de textiles de Bangladesh (Bangladesh Garment Manufacturers And Exporters Association (BGMEA), 2016) y en virtud del SPG, este porcentaje ha crecido progresivamente durante los últimos años. Bangladesh se convirtió en beneficiario del SPG de la UE en 1971 y todos los productos de prendas de vestir reciben el beneficio arancelario de este programa facilitando la entrada de estos bienes a un costo reducido (Islam & Maruf, 2014, pág. 100).

Sin embargo y como acción inmediata al desplome del Rana Plaza, en Mayo de 2013, la UE “amenazó con suspender el estatus comercial preferencial de Bangladesh si no mejoraba el nivel de seguridad en sus fábricas de la industria textil” (Bd News 24, 2013). El objetivo de la amenaza fue “aumentar la presión diplomática sobre el gobierno de Bangladesh y promover una discusión sobre las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil” (Bilby, 2013). Esta discusión se llevó a cabo y se materializó en la firma del Pacto de Sostenibilidad, razón por la cual la UE no levantó los beneficios del SPG en Bangladesh.

3.4. El Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos y de la Unión Europea en Bangladesh

En este contexto, es pertinente analizar las principales razones por las cuales EUA decidió suspender el SPG mientras que la UE decidió mantenerlo. Por una parte, EUA solo beneficiaba a Bangladesh de algunos productos en el marco de SPG, en este sentido, Bangladesh debe hacer frente a una caída de cerca de 40 millones de dólares por las exportaciones en EUA. Sin embargo, el impacto sería solo del 1% del total de los 5 billones de exportaciones anuales de Bangladesh hacia EUA. La pérdida de estos 40 millones de dólares en exportaciones recaen en pequeñas industrias del país; productoras de cerámica y de tabaco especialmente, estas industrias exportan una cantidad muy pequeña con respecto a la del sector textil (Kibria, Matin, Hossain, & Irin, 2014, pág. 222).

Lo anterior, permite entender que la suspensión del SPG no afecta en gran medida la economía de Bangladesh. Y por ende, detener este beneficio no afecta directamente a los importadores de textiles estadounidenses ni a los proveedores ni fabricantes de productos textiles de Bangladesh.

Por otra parte, es pertinente analizar la posición de la UE al amenazar, pero no llevar a cabo la suspensión del SPG. Este programa sí beneficia a Bangladesh con productos del sector textil, el sector que más porcentaje tiene sobre las exportaciones totales hacia la UE, permitiendo un bajo costo de compra por parte de las compañías europeas. Si la UE suspende el SPG,

“los productos del sector textil perderían su posición en el mercado y su precio aumentaría en el mercado de la UE. Es importante notar que durante los últimos 15 años, los ingresos procedentes de la industria textil han incrementado más de 8 veces con una tasa de crecimiento excepcional del 16.5% anual. El éxito de esta industria es atribuible a la mano de obra barata y al trato preferencial recibido de la UE en el marco del SPG” (Islam & Maruf, 2014, pág. 100).

Por esta razón y teniendo en cuenta que la UE es el conjunto de países que más importa productos textiles desde Bangladesh, su amenaza de suspensión pudo generar mayor presión en el gobierno del país para no permitir esta decisión, de ahí que el gobierno decidiera firmar el Pacto de Sostenibilidad y procurara implementar el Plan de Acción Tripartito Nacional sobre la Seguridad contra Incendios para cumplir a cabalidad con los requerimientos de la UE y no perder el beneficio arancelario que ha sido imprescindible para el crecimiento económico de Bangladesh durante los últimos años.

Con respecto a lo anterior se puede afirmar que para Bangladesh representa más costos y mayor riesgo la suspensión de beneficios arancelarios por parte de la UE. Por esa razón, el gobierno procuró detener esta decisión de manera rápida acogiéndose al Pacto de Sostenibilidad. Por el contrario, en virtud de que el SPG de EUA no representaba una cantidad importante de ingresos en las exportaciones, el gobierno no adoptó medidas directas con el fin de no perder ese beneficio comercial.

3.5. Impacto de la suspensión del Sistema de Preferencias Generalizadas de Estados Unidos en Bangladesh

Ahora, es pertinente analizar si estas reacciones tuvieron un efecto sobre la economía de Bangladesh y sobre las condiciones laborales de los trabajadores para entender su alcance. Con respecto a las exportaciones de textiles, se evidencia que

“tuvieron un crecimiento en el 2014 pese a la atención global con respecto a la tragedia del Rana Plaza. Alcanzaron un total de \$24.5 mil millones de dólares, con una tasa de crecimiento de 13.8% comparado al año anterior [...] La UE y EUA permanecieron como las

destinaciones principales de los productos textiles de Bangladesh, representando el 60.2% y el 21% del total de exportaciones de textiles respectivamente” (The World Bank, 2014, pág. 23).

Lo anterior, se puede evidenciar en la Tabla 14. Adicionalmente, se puede afirmar que el valor de las exportaciones hacia la UE crecieron en un 17.4% en el año 2014 comparado con el año 2013. Sin embargo, el comportamiento de las exportaciones hacia EUA fue lento, de hecho, el valor de las exportaciones solo tuvo un incremento del 2.9%. “La publicidad adversa debida al desastre de Rana Plaza y la subsiguiente cancelación del SPG por razones de seguridad laboral podrían haber llevado a los compradores estadounidenses a repensar su estrategia de abastecimiento desde Bangladesh [...] Esto ha llevado a una cancelación de ordenes de 110 millones de dólares en 37 fábricas” (The World Bank, 2014, pág. 23).

Tabla 14: Exportaciones de productos textiles en Bangladesh 2013 – 2014

Table A1: Bangladesh RMG Export Performance in EU and US									
Value (Million US\$)									
	FY13			FY14			Growth (Percent)		
	Knitwear	Woven	Total	Knitwear	Woven	Total	Knitwear	Woven	Total
EU	7391.0	5173.9	12564.8	8672.5	6072.9	14745.4	17.3	17.4	17.4
US	1130.9	3865.7	4996.6	1197.9	3943.5	5141.4	5.9	2.0	2.9
Volume (1000 Kg in EU and 1000 dozens in US)									
EU	486166	295148	781313	578966	317478	896445	19.1	7.6	14.7
US	49780	58802	108582	50867	60774	111641	2.2	3.4	2.8

Fuente: (The World Bank, 2014)

A pesar de que la exportación de textiles sigue con una tendencia creciente en Bangladesh y los niveles de exportación a la UE han aumentado, es importante resaltar que la disminución en las exportaciones hacia EUA es una consecuencia negativa de la suspensión del SPG. Esta consecuencia no es directa, ya que la suspensión no afecta los aranceles en los productos textiles, sino “el prestigio del país, que ha perdido credibilidad como socio comercial. La imagen de Bangladesh como aliado comercial de EUA es cuestionada [...] Estos incidentes en el SPG pueden desalentar a los inversores de EUA, antiguos y nuevos” (Kibria, Matin, Hossain, & Irin, 2014, pág. 222).

Finalmente, se puede concluir por un lado, que la amenaza de suspensión del SPG por parte de la UE a Bangladesh ha permitido que se genere una discusión en torno a la protección de derechos laborales y es un avance. Sin embargo, es imperante resaltar que el alcance de esta discusión no ha sido el esperado, ya que el Pacto de Sostenibilidad no ha cumplido a cabalidad sus objetivos. Además, se puede evidenciar que las exportaciones de textiles han aumentado, lo cual frena la discusión en los derechos laborales por parte del gobierno.

Por otro lado, la suspensión del SPG a Bangladesh por parte de EUA ha permitido que el gobierno encienda una alarma sobre el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil ya que las exportaciones si han disminuido y la reputación del país es cuestionable. No obstante, el gobierno no ha implementado nuevos planes para la reducción de accidentes, pero es ideal que siga trabajando en los planes ya acordados, como por ejemplo el Plan de Acción Tripartito Nacional sobre la Seguridad contra Incendios.

CONCLUSIONES

Las iniciativas nacionales e internacionales que se analizaron en esta investigación han permitido cambios en las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh, sin embargo, no han evidenciado una transformación real.

En primer lugar y con respecto al Gobierno, cabe resaltar que la Enmienda Laboral del año 2013 se llevó a cabo y tomó en cuenta elementos importantes para la seguridad y la participación de los trabajadores en Bangladesh. No obstante, aún quedan algunos elementos que pueden seguir dificultando el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil, como lo es la libertad de asociación y el acoso que siguen viviendo gran cantidad de trabajadores al formar asociaciones. De hecho, pese a que “el gobierno provea el derecho legal para organizar los sindicatos, falla al reforzar el derecho en ponerlo en práctica” (Mosley, 2017, pág. 6) dificultando un impacto realmente significativo en un aspecto que es esencial para el fortalecimiento de la regulación laboral en Bangladesh.

Por esa razón, se puede enmarcar a la Enmienda Laboral del 2013 como retórica en virtud de que sus cambios fundamentales se llevaron a cabo en el papel, pero el impacto para los trabajadores no fue el esperado.

Con respecto a las iniciativas internacionales, los cuatro acuerdos examinados han logrado completar la mayoría de sus objetivos, sin embargo, existen variaciones en los efectos alcanzados por cada acuerdo. Los acuerdos implementados por las compañías multinacionales (estadounidenses en La Alianza y europeas en El Acuerdo) han tenido mayor progreso y beneficio para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que el plan implementado por el Gobierno siguiendo los lineamientos del Pacto de Sostenibilidad. No obstante, es preciso resaltar que los tres acuerdos velan por un objetivo común pero “en lugar de unir fuerzas, las marcas occidentales se han dividido en dos campos de enfrentamiento - un resultado, dicen algunos, que disminuye el esfuerzo global que de otro modo se hubiera alcanzado –“ (Greenhouse & Harris, 2014).

Pero el problema fundamental con respecto a los acuerdos no reside en el apoyo internacional sino en el compromiso de los administradores y propietarios de las fábricas, quienes en su mayoría no han llevado a cabo los planes de acción correctivos. Por esa razón, es posible afirmar que si se ha logrado un cambio y se ha evidenciado progreso en cuanto a la inspección

de las fábricas desde los acuerdos internacionales para mejorar la seguridad laboral. Sin embargo, no se ha logrado una transformación real ya que el porcentaje de fábricas que han corregido sus fallas sigue siendo muy reducido.

En cuanto a la suspensión de beneficios arancelarios, se puede concluir por un lado, que la amenaza de suspensión del SPG por parte de la UE a Bangladesh ha permitido que se genere una discusión en torno a la protección de derechos laborales y es un avance. Sin embargo, es imperante resaltar que el alcance de esta discusión no ha sido el esperado, ya que el Pacto de Sostenibilidad no ha cumplido a cabalidad sus objetivos. Además, se puede evidenciar que las exportaciones de textiles han aumentado, lo cual frena la discusión en los derechos laborales por parte del gobierno.

Por otro lado, la suspensión del SPG a Bangladesh por parte de EUA ha permitido que el gobierno encienda una alarma sobre el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores de la industria textil ya que las exportaciones si han disminuido y la reputación del país es cuestionable. No obstante, el gobierno no ha implementado nuevos planes para la reducción de accidentes, pero es ideal que siga trabajando en los planes ya acordados, como por ejemplo el Plan de Acción Tripartito Nacional sobre la Seguridad contra Incendios.

De acuerdo a los resultados mencionados, es pertinente afirmar que las iniciativas enmarcadas en el ámbito internacional -los acuerdos La Alianza y El Acuerdo- y la suspensión de beneficios comerciales, tuvieron mayor efectividad con respecto al mejoramiento de condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil de Bangladesh, que la Enmienda Laboral del año 2013 y el Pacto de Sostenibilidad guiados por el Gobierno.

Finalmente, es pertinente afirmar que “el gobierno es un actor clave en la determinación de resultados relacionados con el trabajo en un contexto de cadenas de suministro”. Es decir que es necesaria la intervención y el apoyo del gobierno para lograr mejorar las condiciones laborales de los trabajados. Especialmente en cuanto a la protección de derechos de asociación y en cumplimiento de metas y compromisos pactados tanto con la OIT como con la UE en el contexto del Pacto de Sostenibilidad.

Adicionalmente, es imperante el apoyo de los propietarios de las fábricas, quienes en su mayoría y debido a las regulaciones laxas, no han llevado a cabo los planes de acción correctivos en las fábricas. Es indiscutible que estos planes de acción conllevan costos que pueden generar una menor rentabilidad, pero en tal caso es necesario disminuir la rentabilidad para aumentar la seguridad laboral.

Con respecto a la presión internacional de EUA y la UE. Sería necesario que por un lado, EUA, re enfoque la suspensión del SPG en un objetivo específico para que el gobierno adquiriera una serie de compromisos para el mejoramiento de las condiciones laborales y la suspensión sea efectiva no solo para los productores de tabaco y demás productos que se encuentran afectados directamente en esta reducción arancelaria. Por otro lado, sería imperante que la UE continuara realizando un seguimiento al compromiso adoptado por Bangladesh en el Pacto de Sostenibilidad para que este acuerdo realmente lograra aunar esfuerzos globales y tuviera impacto en la vida de lo trabajadores.

REFERENCIAS

- Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*. (2013). Recuperado el 2016 de Septiembre de 13, de <http://bangladeshaccord.org/about/>
- Ahamed, F. (2012). Can trade unions play an effective role in defending workers rights in the Bangladesh Ready - made Garment industry? *Middle East Journal of Business*, 12 - 16.
- Akbar, M. I., & Khan, T. I. (2014). *Tariff Preference and Trade Cost as Determinants of Export: The Case of Bangladesh*. Dhaka: United Nations ESCAP.
- Alliance for Bangladesh Garment Workers. (2016). *Protecting and Empowering Bangladesh Garment Workers Third Annual Report September 2016*. Delaware: The Alliance.
- An Act adopted to amend further the Bangladesh Labour Act, 2006, Act. No. 30 of 2013 (Bangladesh Parliament 22 de Julio de 2013).
- Bangladesh Employers' Federation. (2009). *A Handbook on The Bangladesh Labour Act, 2006*. Dacca: Banglaesh Employers' Federation.
- Bangladesh Garment Manufacturers And Exporters Association (BGMEA). (21 de Octubre de 2016). *BGMEA*. Obtenido de Trade Information: <http://bgmea.com.bd/home/pages/TradeInformation>
- Bassets, L. (1 de Mayo de 2013). Muerte y Confeción. *El País*, pág. http://internacional.elpais.com/internacional/2013/05/01/actualidad/1367430424_223306.html. Recuperado el 1 de Febrero de 2016
- BBC Mundo. (10 de Mayo de 2013). Bangladesh: El peor derrumbe desde las torres gemelas. *BBC Mundo*, pág. http://www.bbc.com/mundo/noticias/2013/05/130510_bangladesh_tragedia_muertos_rg. Recuperado el 16 de Marzo de 2016
- Bd News 24. (1 de Mayo de 2013). Savar crash ignites EU actions threat. *Bd News 24*, págs. <http://bdnews24.com/bangladesh/2013/05/01/savar-crash-ignites-eu-actions-threat>.
- Bilby, E. (1 de Mayo de 2013). Europe trade actions against Bangladesh would have big impact. *Reuters*, págs. <http://www.reuters.com/article/us-eu-bangladesh-trade-idUSBRE9400JQ20130501>.
- Bolle, M. J. (2014). *Bangladesh Apparel Factory Collapse: Background in Brief*. Washington D.C.: Congressional Research Service.
- Bylaws of The Alliance For Bangladesh Worker Safety, Inc. (Incorporated under the laws of Delaware 21 de Julio de 2015).
- Campaña Ropa Limpia. (2014). *Salarios Dignos Bangladesh*. Amsterdam: The Clean Clothes Campaign.

- Central Intelligence Agency. (2015). Bangladesh. *The World FactBook*. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/bg.html>. Recuperado el 9 de Abril de 2016
- Central Intelligence Agency. (10 de Diciembre de 2016). CIA. Obtenido de <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/bg.html>
- Delegation of the European Union to Bangladesh. (9 de Diciembre de 2016). *Bangladesh and the UE*. Obtenido de https://eeas.europa.eu/delegations/bangladesh/926/bangladesh-and-the-eu_en#Trade+and+Investment+
- Delegation of the European Union to Bangladesh. (11 de Mayo de 2016). *European External Action Service*. Obtenido de Trade & Investment: https://eeas.europa.eu/delegations/bangladesh/926/bangladesh-and-the-eu_en#Development+cooperation
- European Commission. (8 de Julio de 2013). Staying engaged: A Sustainability Compact for continuous improvements in labour rights and factory safety in the Ready-Made Garment and Knitwear Industry in Bangladesh. (págs. 1 - 8). Ginebra: European External Action Service.
- European Commission. (2016). *Bangladesh Sustainability Compact Technical Status Report*. Dhaka: European Commission.
- Evans, B. A. (2015). Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: An International Response to Bangladesh Labour Conditions. *North Carolina Journal of International Law & Commercial Regulation*, 597 - 627.
- Greenhouse, S., & Harris, E. (21 de Abril de 2014). Battling for a Safer Bangladesh. *The New York Times*, págs. <https://www.nytimes.com/2014/04/22/business/international/battling-for-a-safer-bangladesh.html>.
- Hensler, B., & Blasi, J. (2013). Making Global Corporations' Labor Rights Commitments Legally Enforceable: The Bangladesh Breakthrough. *Workers Rights Consortium*, 1 - 5.
- Human Rights Watch. (2015). *Whoever Raises their Head Suffers the Most*. Washington D.C: Human Rights Watch.
- International Finance Corporation & International Labour Organization. (9 de Diciembre de 2016). *Better Work*. Obtenido de <http://betterwork.org/about-us/the-programme/>
- International Labour Organization & International Institute for Labour Studies. (2013). *BANGLADESH Seeking better employment conditions for better socioeconomic outcomes*. Geneva: Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO.

- International Labour Organization. (2015). *Bangladesh Rana Plaza Compensation Scheme; technical report on the scheme design and operationalization, and lessons learnt and other relevant questions*. Geneva: Director of the Social Protection Department.
- Islam, M. R., & Maruf, K. N. (2014). Impact Of EU GSP Facilities On Export Growth Of Bangladesh: Especially On Readymade Garment Industry. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 100 - 105.
- Keohane, R., & Nye, J. (1977). *Power and Interdependence Third Edition*. New Jersey: Pearson Longman.
- Khan, M. R., & Wichterich, C. (2015). *Safety and labour conditions: the accord and the national tripartite plan of action for the garment industry of Bangladesh*. Geneva: International Labour Organization.
- Khatiwada, S. (2014). A quiet revolution: Women in Bangladesh. *International Labour Organization*, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_234670/lang--en/index.htm.
- Kibria, A. M., Matin, S., Hossain, M. M., & Irin, D. (2014). Suspension of GSP: Image Crisis for Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 222 - 227.
- Manik, J. A., & Yardley, J. (17 de Diciembre de 2012). Bangladesh Finds Gross Negligence in Factory Fire. *The New York Times*, págs. http://www.nytimes.com/2012/12/18/world/asia/bangladesh-factory-fire-caused-by-gross-negligence.html?_r=0. Recuperado el 30 de Enero de 2016
- Massachusetts Institute of Technology. (12 de Diciembre de 2016). *Atlas Observatory of Economic Complexity*. Obtenido de Atlas Media: <http://atlas.media.mit.edu/en/profile/country/bgd/>
- McKinsey & Company. (2011). *Bangladesh's ready - made garments landscape: The challenge of growth*. McKinsey & Company.
- Members Agreement (The Alliance for Bangladesh Worker Safety Inc Julio de 2013).
- Mosley, L. (2017). Workers' rights in global value chains: possibilities for protection and for peril. *New Political Economy*, 1 - 16.
- Narayanasamy, T. (2016). Out of the ashes of Rana Plaza. *New Internationalist*, 26 - 27.
- Oatley, T. (2012). *International Political Economy*. Glenview: Pearson Education Inc.
- Office of the United States Trade Representative. (5 de Agosto de 2014). *Office of the United States Trade Representative*. Obtenido de Bangladesh: <https://ustr.gov/countries-regions/south-central-asia/bangladesh>
- Oka, C. (2016). Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia. *British Journal of Industrial Relations*, 647 - 672.

- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 3 de December de 2016, de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
- OSHE foundation. (29 de Noviembre de 2016). *OSHE Bd*. Obtenido de http://www.oshebd.org/view_content.php?pageid=532
- OTEXA. (2016). *Otexa Trade*. Obtenido de Major Shippers Report - Top Ten U.S General Imports Million Dollars Textiles and Apparel January - October 2016: http://otexa.trade.gov/topten/dol_ytd/cat0.htm
- Rahman, M. Z. (2014). Accord on "Fire and Building Safety in Bangladesh" A Breakthroug Agreement? *Nordic journal of working life studies*, 69 - 74.
- Rubya, T. (2015). The Ready-Made Garment Industry : An Analysis of Bangladesh's Labor Law Provisions After the Savar Tragedy. *Brooklyn Journal Of International Law*,.
- The Accord. (13 de Mayo de 2013). Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh. Dacca, Bangladesh.
- The Accord. (2016). *Accord Progress Factsheet*. Dahka.
- The Arrangement. (20 de Noviembre de 2013). Understanding for a Practical Arrangement on Payments to the Victims of the Rana Plaza Accident and their Families and Dependents for their Losses. Dahka, Bangladesh.
- The Arrangement. (7 de Diciembre de 2016). *Rana Plaza Arrangement*. Obtenido de <http://ranaplaza-arrangement.org/>
- The Embassy of Bangladesh in the USA. (2011). *Embassy of Bangladesh*. Obtenido de <http://www.bdembassyusa.org/uploads/US%20-%20BD%20trade.pdf>
- The Positive Impact of Unions on Canadian Labour . (2016). *Maclean's*, 51 -52.
- The World Bank. (2014). *Bangladesh Development Update*. Dhaka: The World Bank.
- Walt, S. (1985). Alliance Formation and the Balance of World Power. *International Security*, 1 - 43.
- World Bank. (2016 de Diciembre de 2016). *World Integrated Trade Solution*. Obtenido de Bangladesh trade statistics : Exports, Imports, Products, Tariffs, GDP and related Development Indicator.: <http://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/BGD/Year/2011>
- Xenakis, A. (2010). Washington and CCTV: IT's 2010, Not Nineteen Eighty-Four. *Case Western Reserve Journal Of International Law [serial online]*, 573 - 593.

ANEXOS

Tabla 2: Acciones de entrenamiento y capacitación en trabajadores del Sector Textil de Bangladesh (2016)

Rehabilitation related actions (supported by ILO)	Men	Women	Total
Training for reemployment	68	231	299
Employed/self employed	84	205	289
Victims/relatives received information and counselling from RPCC	1,626	2,605	4,231
Received career, financial and family counselling as part of vulnerability assessment (March 2016)			3,137
Business development training	6	44	50
Medical support	18	124	142
Psychosocial counseling support	16	50	66
Career Guidance Workshop	26	94	120

Fuente: (European Commission, 2013)

Tabla 3: Contratación de Inspectores para las fábricas del Sector Textil de Bangladesh 2013 - 2016

Recruitment of new labour inspectors

	As of June 2013			2014			2015			Total		
	Total	Male	Fem	Total	Male	Fe m	Total	Male	Fem	Total	Male	Fe m
Newly recruited				76	65	11	123	83	40	199	148	51
Total	92	82	10	168	147	21	291	230	61	284	227	57

Fuente: (European Commission, 2013)

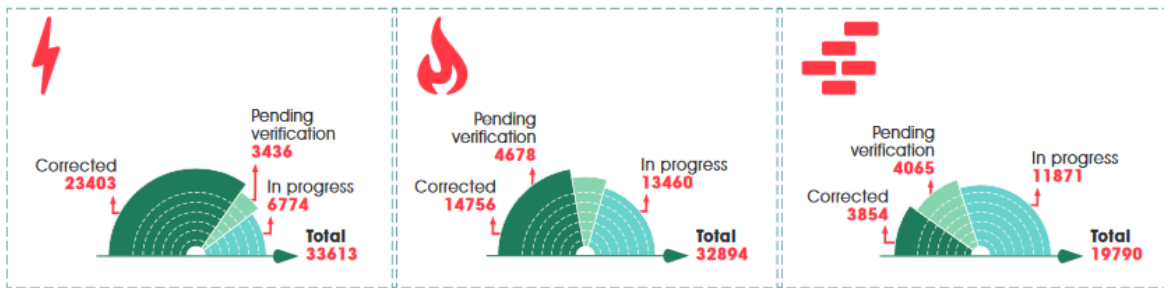
Tabla 4: Programa Better Work Bangladesh 2016

Better Work Bangladesh activity statistics (as of April 2016)

<i>Factories participating in BWB</i>	101
<i>Buyers participating in BWB</i>	18
<i>Workers in BWB factories</i>	196,624
<i># of advisory visits</i>	215
<i># of factory assessment completed</i>	68
<i># of industry seminars (# participants)</i>	11 (252)
<i># participants received supervisory skills training</i>	211 (female 35)

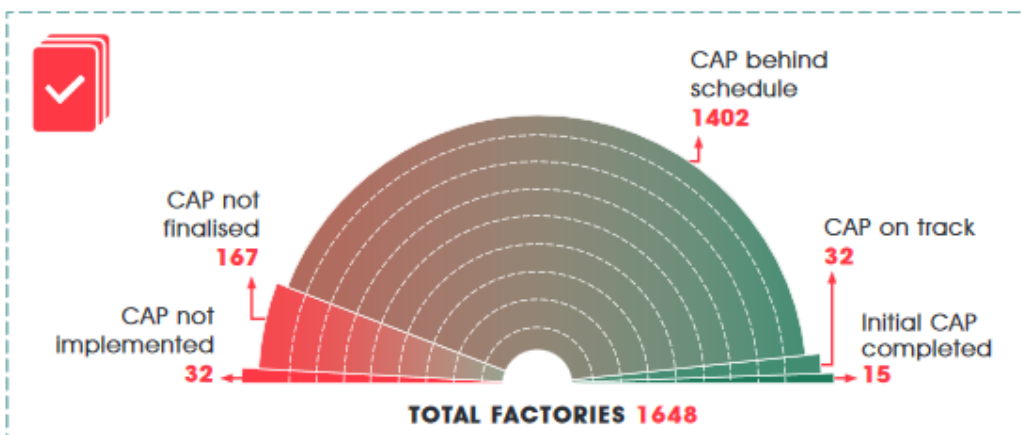
Fuente: (European Commission, 2013)

Tabla 5: Problemas eléctricos, de incendios y estructurales encontrados en las fábricas inspeccionadas en El Acuerdo



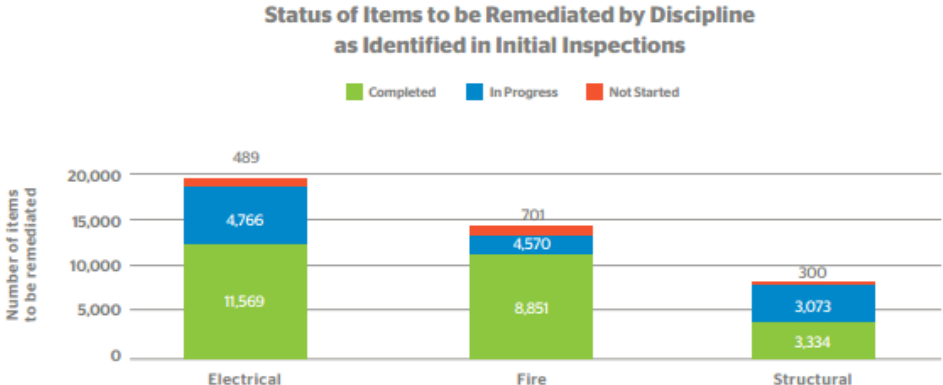
Fuente: (The Accord, 2016)

Tabla 6: Estado de los Planes de Acción Correctivos en las fábricas del Acuerdo



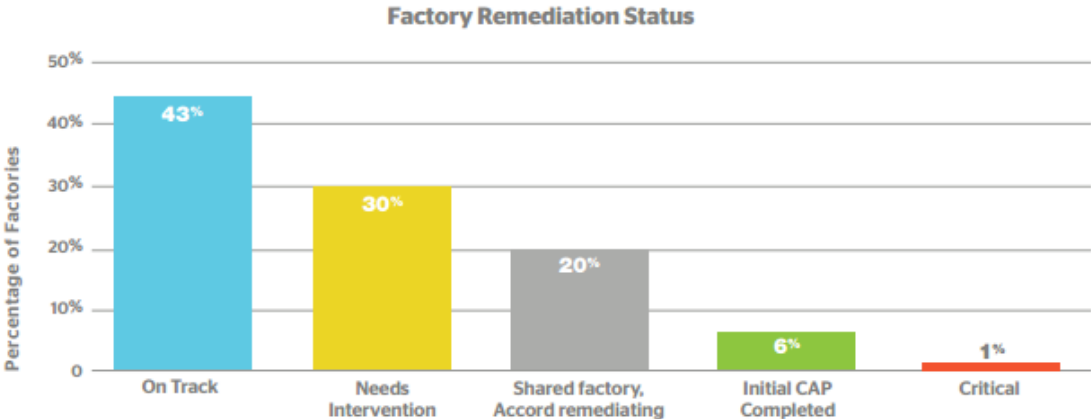
Fuente: (The Accord, 2016)

Tabla 7: Estado de los Planes de Acción Correctivos en las fábricas de La Alianza por tipo de problema encontrado



Fuente: (Alliance for Bangladesh Garment Workers, 2016)

Tabla 8: Estado de los Planes de Acción Correctivos en las fábricas de La Alianza general



Fuente: (Alliance for Bangladesh Garment Workers, 2016)

Tabla 9: Información general del alcance de La Alianza a Julio de 2016

Total Factories	765
Currently Active Factories	685
Total Workers	1,274,612
Initial Inspections Completed ¹	759
New Factories Currently Undergoing Inspection	6
Factory Verification Visits to Assess Progress:	
First Verification Visit Completed	571
Second Verification Visit Completed	466
Third Verification Visit Completed	295
Factories with All Critical CAP Items Completed ²	40
Factories Suspended	97
Workers Trained in Initial Basic Fire Safety Training	1,290,971
Workers Trained in Refresher Training	799,125
Security Guards Provided with Fire Safety Leadership Training	22,759
Total Factories with Access to Helpline	802
Total Workers with Access to Helpline	1,045,670
Worker Safety Committees in Formation ³	54
Workers Receiving Wage Compensation	6,676

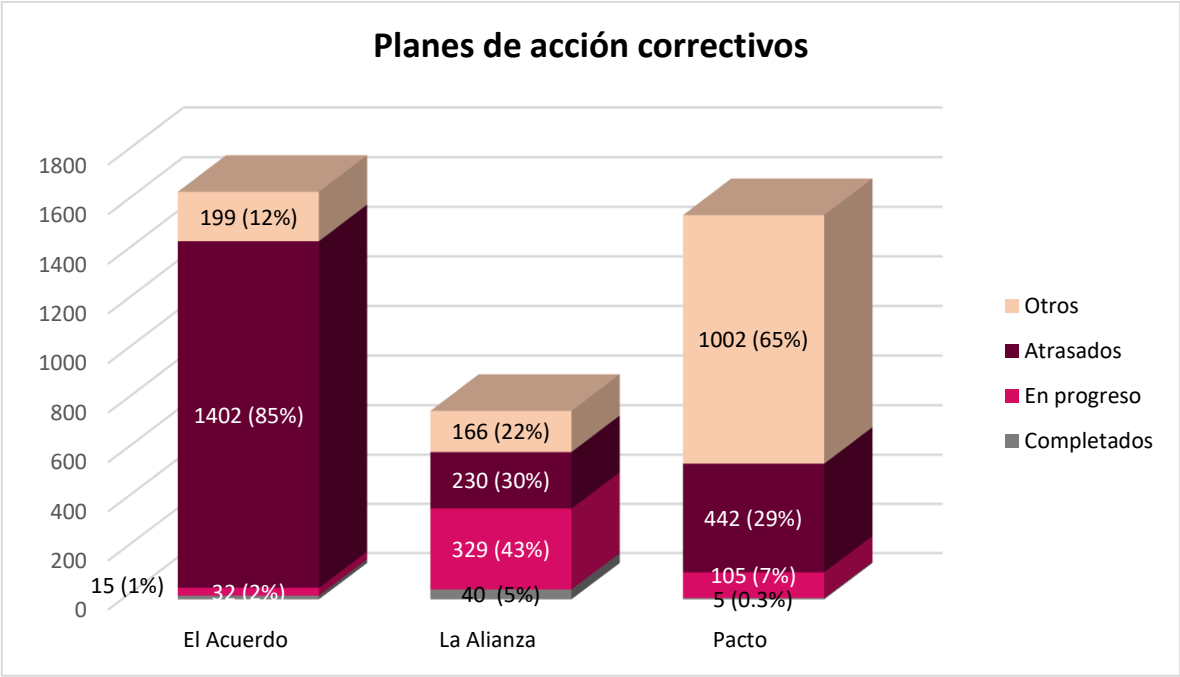
Fuente: (Alliance for Bangladesh Garment Workers, 2016)

Tabla 10: Comparación de resultados entre El Acuerdo, La Alianza y El Pacto a Julio de 2016

Julio de 2016	Acuerdo sobre Seguridad y Protección	La Alianza	Pacto de Sostenibilidad
Instituciones participantes	217 compañías de 20 países (EU) 10 sindicatos globales 4 ONGs	29 compañías multinacionales (EEUU y Canadá)	UE Gobierno de Bangladesh EUA OIT
Duración	5 años	5 años	5 años
Fábricas inspeccionadas	1.648	765	1.549
Problemas encontrados	~ 87.000	~ 38.000	N/A
% problemas resueltos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 63% de los problemas de seguridad ➤ 80% de los problemas eléctricos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 50% de los problemas de seguridad ➤ 69% de los problemas eléctricos 	N/A
Fábricas cerradas/ Fábricas cerradas parcialmente	26/14	10/12	3/16
CAPs:			
1. Completados	1. 15	1. 40	1. 5
2. En progreso	2. 32	2. 329	2. 105
3. Atrasados	3. 1402	3. 230	3. 442
4. Otros	4. 199	4. 166	4. 1002

Fuente: Construcción propia

Tabla 11: Comparación de progreso de Planes de Acción Correctivos de El Acuerdo, La Alianza y El Pacto



Fuente: Construcción propia