

La transparencia como factor de cambio en las relaciones capital-trabajo del sector de la confección. Análisis crítico del Acuerdo de Bangladesh

Jenny COLLINS* y Julian S. YATES*

Resumen: No abundan los estudios sobre modelos innovadores de regulación laboral privada en las redes mundiales de producción de prendas de vestir. Este artículo trata de remediar esa deficiencia examinando los aspectos estructurales conflictivos del Acuerdo sobre la Protección contra Incendios y la Seguridad de los Edificios en Bangladesh: 1) su condición jurídica vinculante, 2) un órgano de gobierno equilibrado en cuanto a la representación de los trabajadores, 3) una masa crítica corporativa y 4) la transparencia. El análisis arroja luz sobre los mecanismos híbridos de gobernanza, que combinan la acción cooperativa de varias organizaciones con la dinámica tradicional capital-trabajo para influir en la regulación laboral con enfoques nuevos y contradictorios.

Palabras clave: Acuerdo de Bangladesh, redes mundiales de producción, gobernanza privada, responsabilidad social de las empresas.

1. Introducción

El derrumbe del edificio Rana Plaza en el distrito de Dhaka (Bangladesh), ocurrido el 24 de abril de 2013, provocó la muerte de más de 1 100 trabajadores e hirió a más de 2 500. A raíz de aquel trágico suceso, la presencia mediática y las campañas de organizaciones no gubernamentales (ONG) presionaron a las empresas de la confección para que adoptaran medidas, lo que dio lugar al establecimiento del Acuerdo sobre la Protección contra Incendios y la Seguridad de los Edificios en Bangladesh (Acuerdo de Bangladesh), de carácter independiente

* Monash University (Australia); jennycollins100@hotmail.com (autora para la correspondencia) y julian.yates@monash.edu.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Leveraging transparency to shift capital-labour relations in garment sector production: A critical analysis of the design and structure of the Bangladesh Accord». *International Labour Review* 162 (4). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (4).

© Artículo original, los autores, 2023

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

y jurídicamente vinculante, suscrito el 15 de mayo de 2013 entre 223 marcas y empresas minoristas de ámbito mundial (empresas principales), por una parte, y dos confederaciones sindicales mundiales, IndustriAll Global Union y UNI Global Union (sindicatos mundiales), por otra. Se adhirieron ocho sindicatos de Bangladesh, en calidad de cosignatarios, y cuatro ONG suscribieron el Acuerdo como firmantes testigos. El mandato del Acuerdo, que incumbía a 1 645 fábricas de confección y más de 2 millones de trabajadores, consistía en mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de las fábricas de confección de Bangladesh (mediante inspecciones, formación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y mejora de los procedimientos de presentación de quejas). El Acuerdo expiró el 31 de mayo de 2018, pero sus cláusulas se prorrogaron en virtud de un nuevo Acuerdo sobre la Protección contra Incendios y la Seguridad de los Edificios en Bangladesh, de 2018 (el Acuerdo de Transición), con 192 empresas signatarias. Tras una impugnación jurídica incoada por el Gobierno de Bangladesh (en 2018), las funciones de las oficinas del Acuerdo de Transición en Bangladesh se transfirieron al Consejo de Sostenibilidad del Sector de la Confección (Ready-Made-Garment Sustainability Council, RSC) en junio de 2020.¹ Desde entonces, los actores locales han adquirido mayor protagonismo en el sistema de inspección de fábricas asociado al Acuerdo, en el marco de una estructura tripartita compuesta por la industria, las marcas y los sindicatos (en contraste con la estructura bipartita del Acuerdo, formada por empresas principales y sindicatos de ámbito mundial).² En septiembre de 2021 entró en vigor el Acuerdo Internacional sobre Seguridad y Salud en el Sector de los Textiles y de la Confección, sucesor del Acuerdo de Bangladesh y del Acuerdo de Transición.

Nos basamos en el ejemplo del Acuerdo de Bangladesh de 2013 para realizar un análisis crítico de los componentes estructurales de la gobernanza laboral privada en las redes mundiales de producción. El Acuerdo ha sido encomiado por tratarse de una iniciativa innovadora, de carácter jurídicamente vinculante, que estableció niveles de exigibilidad inusitados en comparación con anteriores modelos de responsabilidad social de las empresas (RSE), y por la función decisoria centralizada que otorgó a los representantes de los trabajadores (Croucher et al. 2019; Donaghey y Reinecke 2018; Salminen 2018). Nos fijamos en los aspectos controvertidos de la estructura interna del Acuerdo. Como esta no se determinó por consenso, permitió a actores de diversas instancias tomar el control y ejercer poder sobre la aplicación del instrumento, incluso en relación con otros actores. Estudiamos esta controversia a través de tres factores clave de la gobernanza laboral privada: escala, legitimidad y riesgo. Tratamos de explicar los éxitos

¹ El RSC es una empresa sin ánimo de lucro administrada por grandes marcas mundiales, sindicatos de ámbito local y fabricantes, constituida en virtud de un acuerdo suscrito por los firmantes del Acuerdo de Bangladesh y la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Prendas de Vestir en Bangladesh (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association, BGMEA).

² El RSC tiene una composición diferente a la del Acuerdo. Se caracteriza por una estructura tripartita que asigna a cada grupo miembro un tercio de los derechos de voto (la industria y las empresas principales poseen conjuntamente dos tercios de los votos y se asigna solo un tercio a los trabajadores), a diferencia del Acuerdo, que estaba formado por capital y trabajadores, cada uno con la mitad de los derechos de voto. También en contraste con el Acuerdo, que era jurídicamente vinculante, el RSC carece de base jurídica. El RSC y el Acuerdo de Bangladesh publican datos divergentes sobre la conformidad con las normas de seguridad.

contradictorios y las limitaciones del Acuerdo, aportando evidencia empírica sobre los modelos híbridos de gobernanza emergentes (por ejemplo, modelos que combinan enfoques coercitivos, cooperativos o basados en la conformidad, que fusionan las responsabilidades del sector privado y público y que utilizan actores multiescalares, entre otros) y aportamos nuevos datos que refuerzan la bibliografía relativa al potencial de la gobernanza privada para influir en las redes mundiales de producción del sector de la confección.

En el análisis señalamos cuatro aspectos estructurales clave del Acuerdo, todos ellos interdependientes: 1) su condición jurídicamente vinculante, 2) su órgano de gobierno con una composición equilibrada en cuanto a la representación de los trabajadores, 3) una masa crítica corporativa de empresas firmantes, y 4) la transparencia de las funciones operativas y las decisiones estratégicas. A diferencia de otros autores, que han descrito algunas de estas características como independientes entre sí (Alamgir y Banerjee 2019; Anner, Bair y Blasi 2013; Croucher et al. 2019; Donaghey y Reinecke 2018; Salminen 2018), sostenemos que su necesaria interdependencia altera las relaciones entre capital y trabajo. El Acuerdo combina rasgos de los modelos de regulación laboral basados en la conformidad y en la cooperación (Kabeer, Huq y Sulaiman 2020; Lund-Thomsen y Lindgreen 2014; Oka, Egels-Zandén y Alexander 2020). Sin embargo, también se vertebró a partir de un acuerdo contractual bipartito entre las empresas principales y los sindicatos mundiales, que se repartían al 50 por ciento las facultades decisorias en el órgano de gobierno del Acuerdo. Este núcleo de democracia industrial (véase Donaghey y Reinecke 2018) fortaleció el Acuerdo y alejó su estructura de los modelos de RSE impulsados únicamente por las empresas, lo que pone de manifiesto una reorientación de las relaciones entre capital y trabajo en las redes mundiales de producción de la confección. Sin embargo, también era un elemento desestabilizador, en el sentido de que contrarrestaba la influencia cardinal de los modelos cooperativos de organización laboral y excluía a algunos actores de menor escala (sindicatos, fábricas, proveedores y administraciones públicas de ámbito local), en detrimento de la eficacia y sostenibilidad de la iniciativa. Nuestras reflexiones arrojan luz sobre las complejas y contradictorias relaciones multiescalares que sustentan los modelos híbridos de gobernanza laboral y los cambios graduales que pueden inducir en las redes mundiales de producción contemporáneas.

Nuestra contribución se basa en entrevistas con 12 actores clave (de un total de 79 personas a las que propusimos participar en la encuesta como representantes de empresas principales, sindicatos mundiales, ONG, asociaciones de empleadores, sindicatos locales, organismos gubernamentales y el propio Acuerdo), realizadas entre enero y abril de 2019. Seis de los participantes procedían de empresas mundiales, cinco estaban vinculados a organizaciones de defensa de los derechos laborales y uno representaba a los órganos del Acuerdo. Los participantes procedían de Alemania, Australia, Bangladesh, los Estados Unidos, los Países Bajos, el Reino Unido y Suiza. Entre los participantes pertenecientes a empresas había vicepresidentes y altos directivos encargados de la responsabilidad social y el desarrollo sostenible, la selección de proveedores y el control de calidad. Entre los participantes que pertenecían a organizaciones de defensa de los derechos laborales, había directores de campaña, directores

de oficinas exteriores y responsables de comunicación. Dos de los participantes eran miembros del Comité Directivo del Acuerdo (compuesto por seis miembros obligatorios), de modo que conocían de primera mano el funcionamiento interno de la toma de decisiones estratégicas. La mayoría de los participantes tenían un extenso conocimiento de las iniciativas privadas de gobernanza laboral, al haber participado durante varios años en la Ethical Trading Initiative, en la iniciativa Action, Collaboration, Transformation (ACT) o en Better Work.

Las entrevistas fueron extensas, de entre 45 y 90 minutos de duración. En total se transcribieron literalmente 11,5 horas de grabaciones, que se plasmaron en 190 páginas de datos de entrevistas. Entre los temas abordados destacan las circunstancias que dieron lugar al derrumbe del Rana Plaza y al establecimiento del Acuerdo, las motivaciones de los signatarios para adherirse al Acuerdo, la interacción entre las partes interesadas y las implicaciones del Acuerdo para los trabajadores. Así pues, a pesar del reducido tamaño muestral, la calidad de las entrevistas nos permite aportar nuevos datos sobre la dinámica del Acuerdo desde la perspectiva de las empresas principales y de los sindicatos de ámbito internacional. Los datos secundarios que analizamos son informes de organizaciones sindicales, informes de asociaciones de empleadores, recursos de las administraciones públicas y del sector industrial estudiado, información periódica y políticas de RSE de las principales empresas.

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, nos basamos en la bibliografía que examina críticamente la evolución de la gobernanza privada (incluido el Acuerdo) para establecer un marco teórico centrado en tres factores de gobernanza privada: escala, legitimidad y riesgo (apartado 2). Seguidamente, pasamos a investigar la controvertida relación entre esos factores y los aspectos estructurales interdependientes del Acuerdo (apartado 3). El análisis pone de relieve las limitaciones estructurales del Acuerdo, lo que nos lleva a plantear la cuestión de si la iniciativa fue acaso un prototipo, más discursivo que operativo, de un poder regulatorio real para mejorar sustancialmente las condiciones de los trabajadores en las fábricas de Bangladesh (apartado 4). Por último, extraemos las principales conclusiones y consecuencias del análisis para futuras iniciativas de gobernanza privada (apartado 5).

2. Principales factores de regulación laboral privada en las redes mundiales de producción de la confección

Las redes mundiales de producción de Bangladesh están integradas en una estructura económica, social y político-institucional específica. El sector de la confección, que representa más del 80 por ciento de las exportaciones totales del país, genera unos ingresos anuales de 26 000 millones de dólares de los Estados Unidos (Alamgir y Banerjee 2019; Rahman 2014). Esta industria ha impulsado un cambio social interesante, al crear empleo para las mujeres y transformar su estatus social (Rahman 2014). La contrapartida de esta evolución ha sido el trabajo mal remunerado en las fábricas (con un promedio salarial de 77,34 dólares al mes para las mujeres), en condiciones de inseguridad y explotación, con

discriminación de género y una semana laboral excesiva (de 63,49 horas en promedio) (Paul-Majumder y Chaudhuri Zohir 1994). Las empresas principales y sus exigencias de compra han perpetuado un modelo informal de producción intensiva en trabajo, no regulada, con 5 millones de trabajadores que prestan servicio en más de 7 000 fábricas de confección de Bangladesh (Anner 2015 y 2020; Labowitz y Baumann-Pauly 2015).

El Acuerdo de Bangladesh puede considerarse una iniciativa de gobernanza privada que estableció nuevas formas de cooperación, reciprocidad y resolución de conflictos en el seno de las redes mundiales de producción del sector de la confección, lo que repercutió en las condiciones laborales y las relaciones de producción en Bangladesh. La geografía económica ha acuñado el concepto de redes mundiales de producción para explicar «la compleja espacialidad de las relaciones de poder entre diversos actores que conforman los sistemas mundiales de producción e intercambio» (Cumbers, Nativel y Routledge 2008, 371). Esta línea de investigación, centrada en las grandes corporaciones y empresas (Gereffi, Humphrey y Sturgeon 2005; Gereffi 2018, 43-71), en el Estado (Smith 2015) y en el trabajo (Barrientos et al. 2011; Coe y Hess 2013; Cumbers, Nativel y Routledge 2008; Rainnie, Herod y McGrath-Champ 2011; Smith et al. 2018), indica cómo se posicionan los diversos actores a lo largo de una escala con diferentes grados de capacidad de acción,³ es decir, influencia en las dinámicas de producción y en la regulación laboral de paisajes productivos cada vez más complejos y pautados desde un punto de vista geográfico (Anner 2015; Coe y Hess 2013; Jonas 1996; Smith et al. 2018). En el presente artículo se analizan tres factores de la gobernanza privada que operan en el contexto multiescalar de las redes mundiales de producción contemporáneas y, al mismo tiempo, tratan de transformarlo.

2.1. Escala

La fragmentación funcional y geográfica de las redes mundiales de producción complica la realidad de la mano de obra que se moviliza en lugares como Bangladesh (Coe y Hess 2013; Anner, Bair y Blasi 2013). En las zonas geográficas donde se despliegan las redes de producción, las empresas multinacionales que buscan mano de obra barata y poco regulada convergen con gobiernos nacionales que establecen regímenes de control laboral pensados para atraer inversiones mundiales (Hughes, Wrigley y Buttle 2008; Barrientos et al. 2011). La gobernanza privada plantea nuevas cuestiones en relación con esta dinámica, al conjugarse con la regulación pública para crear una tensión escalar entre los actores locales y extralocales que integran las redes mundiales de producción. Algunos analistas consideran que la regulación privada y los códigos de conducta conexos surten mayor efecto cuando se combinan con una regulación pública y una legislación laboral interna rigurosas (Toffel, Short y Ouellet 2015). Sin embargo, la eficacia de la confluencia entre las dimensiones pública y privada de la regulación puede verse limitada por la falta de diálogo con las instituciones locales que influyen en las fábricas y que controlan las normas del trabajo (Amengual y Chirot 2016).

³ Nuestro análisis de la escala en este artículo se refiere al concepto de estructuras escalares formulado en la investigación geográfica. Véanse, por ejemplo, MacKinnon (2011), Sheppard y McMaster (2004) y Brenner (2001).

Por lo tanto, la composición de los actores y la asignación de competencias de control, poder decisorio y responsabilidad a distintas escalas repercuten en la capacidad de las iniciativas de gobernanza privada. Zajak, Egels-Zandén y Piper (2017) ponen de relieve cómo las «redes de activismo laboral» movilizan a los trabajadores en diferentes países y a través de diversas organizaciones representativas (sindicatos locales y mundiales, ONG y grupos comunitarios) en respuesta a la gobernanza transnacional impulsada por las empresas. Sin embargo, la eficacia de las iniciativas de gobernanza privada también depende del contexto social, económico e histórico-institucional en el que surgen (Fransen 2011; Zajak, Egels-Zandén y Piper 2017; Amengual y Kuruvilla 2020). Esto señala la importancia de cultivar relaciones de cooperación en diversos niveles de gobernanza nacional —fábrica, sector, región y Estado— para dar cumplimiento efectivo a la regulación laboral en las realidades interconectadas y multiescalares de las redes mundiales de producción (Amengual y Kuruvilla 2020).

Tratamos aquí de indagar cómo convergieron las dificultades inherentes a la naturaleza multiescalar de las redes mundiales de producción con la estructura única del Acuerdo de Bangladesh. El Acuerdo se inspiró en un modelo de iniciativa multipartita prevalente en la época. Siguiendo un enfoque multiescalar para abordar la explotación de los trabajadores, se involucró a las confederaciones sindicales mundiales y a sus filiales locales de Bangladesh, además de movilizar la acción de los consumidores. Sin embargo, Alamgir y Banerjee (2019) sostienen que, como régimen de cumplimiento, el Acuerdo impulsó la inspección y la categorización de las fábricas, pero no se ocupó de las causas profundas de las infracciones laborales perpetuadas en el conjunto de las redes mundiales de producción. El Acuerdo favoreció a las marcas, a los minoristas, a las confederaciones sindicales mundiales bien financiadas y a ONG situadas mayoritariamente en el mundo desarrollado. En consecuencia, no logró «especificar mecanismos de participación de los trabajadores en el ámbito de la fábrica», permitiendo que el proceso fuera controlado por los propietarios de las fábricas y por el Estado (ibíd., 292). Además, el Acuerdo aparentemente marginó los derechos laborales internos al excluir al Gobierno de Bangladesh en favor de las organizaciones sindicales mundiales (Bair, Anner y Blasi 2020), lo que originó conflictos como el litigio iniciado en 2018 por el Gobierno y sus esfuerzos por anular el Acuerdo de Transición. En el presente análisis describimos esos aspectos como contradicciones escalares internas del Acuerdo, que en el fondo no supo conciliar la avenencia bilateral (capital-trabajo) a nivel mundial con las necesidades laborales y los intereses políticos del país.

2.2. Legitimidad

La legitimidad se refiere a la aceptación social y política de una iniciativa por las partes interesadas pertinentes, como los trabajadores, las fábricas, las empresas, la administración pública, los consumidores y la sociedad civil. La legitimidad de la gobernanza privada es más probable cuando la estructura de una iniciativa atribuye a los representantes de los trabajadores una función primordial en la toma de decisiones, preferiblemente incluyendo a diversos grupos de todo el espectro sindical (Fransen 2012), junto a actores de la sociedad civil y demás partes interesadas pertinentes de ámbito local (Kabeer, Huq y Sulaiman 2020).

La inclusión de un espectro tan amplio es reflejo de la transición de una responsabilidad social gestionada por las propias empresas, en el marco de un modelo basado en la conformidad, hacia una gobernanza de carácter cooperativo, siguiendo una tendencia que comenzó a principios de la década de 2000.

El modelo de auditoría y control basado en la conformidad ha recibido críticas en el sentido de que los derechos de los trabajadores no se abordan intrínsecamente de manera eficaz o sostenible (Barrientos y Smith 2007; Locke, Amengual y Mangla 2009; Anner 2012) y de que no siempre se adaptan los sistemas de gobernanza a la estructura institucional (Ruwanpura 2016). Sin embargo, el modelo cooperativo tampoco parece ser la panacea para subsanar esas deficiencias, por cuanto apenas corrige las desigualdades de poder en las redes mundiales de producción (Lund-Thomsen y Lindgreen 2014), al excluir a los propios trabajadores (Kabeer, Huq y Sulaiman 2020).

La función primordial del Acuerdo de Bangladesh giraba en torno a un régimen típico basado en la conformidad con las normas de producción, en inspecciones de seguridad y en una documentación transparente (Oka, Egels-Zandén y Alexander 2020). También se adoptaron elementos de regulación cooperativa, inscritos en el marco de acuerdos de colaboración a largo plazo (como la constitución de comités de seguridad y salud, la impartición de actividades formativas en las fábricas y la defensa de la libertad sindical). El Acuerdo hacía recaer en las empresas la responsabilidad de ejercer presión sobre los proveedores para que estos aplicaran las normas del trabajo en sus fábricas, al ser estas los lugares donde, en última instancia, se ejercía el control sobre las infracciones laborales. Sin embargo, Amengual, Distelhorst y Tobin (2020) constataron que, en muchos casos, las empresas principales habían aumentado el número de acuerdos de compra con proveedores que incurrían en infracciones de ese tipo.

Para Rahman y Rahman (2020), estas cuestiones eran indicativas de una clara disociación entre los términos del Acuerdo y de la (entonces) concurrente Alianza para la Seguridad de los Trabajadores de Bangladesh (la Alianza), por un lado, y los niveles de cooperación exigidos a las empresas principales y al Estado para dar cumplimiento efectivo a las iniciativas, por otro. Los malentendidos en relación con las cláusulas de indemnización en concepto de traslado de fábricas, por ejemplo, ponen de manifiesto la dificultad de mantener la cooperación en todos los órdenes del Acuerdo (ibíd.). Estas observaciones sugieren que la actuación de las empresas principales puede menoscabar la legitimidad si las prácticas comerciales son contrarias al objetivo social y ético de mejorar las condiciones laborales. La estructura del Acuerdo abordaba este riesgo apoyándose en la divulgación de información y la transparencia como mecanismo reputacional (es decir, introduciendo factores de riesgo para las empresas signatarias). Pasamos a estudiar esta dinámica contradictoria, junto con la eficacia de la transparencia, como uno de los cuatro aspectos estructurales clave del Acuerdo, que mantienen entre sí una relación de interdependencia.

2.3. Riesgo

Ahlquist y Mosley (2021) sugieren que las marcas orientadas al consumidor y las empresas que cotizan en bolsa son más tendentes a adherirse a iniciativas de gobernanza privada, como el Acuerdo de Bangladesh y la Alianza, por su

sensibilidad al riesgo reputacional o a un riesgo asociado a un determinado país. El recurso a la divulgación de información y a la transparencia para movilizar el concepto de riesgo es, en general, una característica del Acuerdo que la bibliografía académica ha pasado por alto. Se han publicado numerosos estudios sobre el Acuerdo, pero centrados sobre todo en dos aspectos. En primer lugar, la condición jurídica vinculante del Acuerdo, que contiene mecanismos de resolución de conflictos y arbitraje, estableció un marco contractual diferenciado de las iniciativas voluntarias de RSE no vinculantes (Hendrickx et al. 2016; Salminen 2018). Sin embargo, Scheper (2017) sostiene que la fundamentación jurídica del Acuerdo está limitada por las prácticas de contratación de la cadena de suministro y no puede superar los obstáculos de su entorno sociopolítico, lo que se traduce en una capacidad limitada para rentabilizar el riesgo.

El segundo aspecto es que la estructura de gobernanza corporativa del Acuerdo situó a los trabajadores en los niveles clave de toma de decisiones estratégicas y operativas. Donaghey y Reinecke (2018) sostienen que, con esta medida, se restauró un modelo de «democracia industrial», al equilibrar el poder entre las empresas principales y los sindicatos, promoviendo al mismo tiempo una mayor supervisión de las infracciones cometidas en las fábricas. La participación de los trabajadores en los elementos sustanciales del Acuerdo allanó el camino a los programas de gobernanza cooperativa (impulsados por sindicatos y ONG), lo que se tradujo en más de 300 programas de formación en cuestiones de seguridad para los trabajadores, más de 600 programas de formación de comités de seguridad y salud y la participación de los sindicatos locales en las quejas de los trabajadores (Kerrissey y Schuhrke 2016; Bangladesh Accord Secretariat 2020). De este modo, se activó una cadena de reactividad que permitió a las empresas mitigar los riesgos industriales y reputacionales mediante su afiliación a sindicatos (Graz, Helmerich y Prébandler 2020).

Sin embargo, la fundamentación jurídica del Acuerdo también tuvo consecuencias indeseadas en cuanto al riesgo, al generar un modelo de «conformidad coercitiva» en el que los proveedores eran reticentes a denunciar los casos de infracción por miedo a las repercusiones (Rahman y Rahman 2020). Además, el Acuerdo se limitaba a los grandes proveedores de primer nivel, omitiendo en general la vasta red de subcontratistas oculta en las fábricas más pequeñas (Khan y Wichterich 2015; Labowitz y Baumann-Pauly 2014). Como algunas marcas decidieron no sumarse a la iniciativa (en particular, Gap Inc. y Walmart), el Acuerdo no pudo movilizar plenamente los factores de riesgo con el fin de erradicar las prácticas generalizadas de compra empresarial que daban lugar a infracciones laborales perpetuadas por las redes mundiales de producción (Al Bhadily 2015).

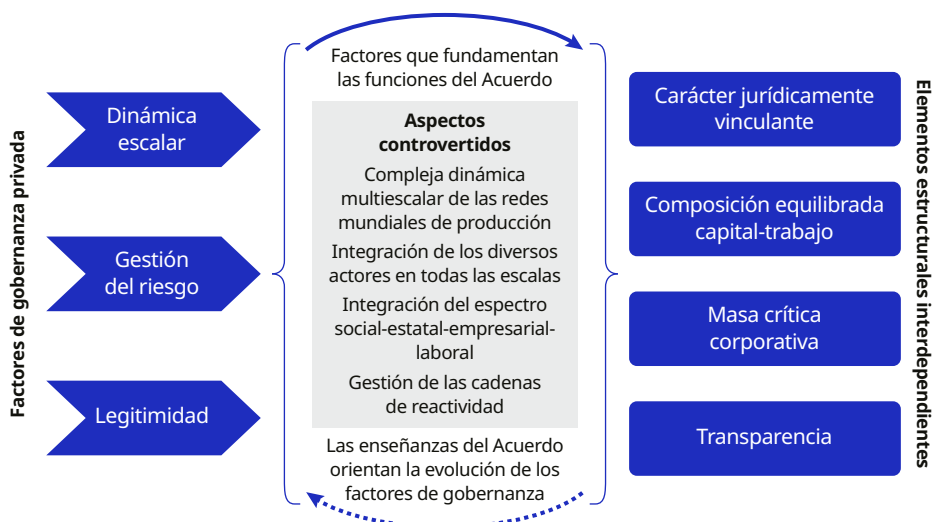
En consecuencia, el Acuerdo ha recibido críticas por incidir únicamente en las normas de producción (la conformidad en los aspectos de seguridad y salud) sin establecer derechos habilitantes que empoderen a los trabajadores a través de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva (Anner 2015; Anner, Bair y Blasi 2013; Salminen 2018). A pesar de que el Acuerdo incluía ámbitos más amplios como la formación y los mecanismos de presentación de quejas, no logró promover sustancialmente los derechos de los trabajadores (Sinkovics, Hoque y Sinkovics 2016), lo que plantea dudas sobre la eficacia del

enfoque centrado en el riesgo de mercado. Además, aunque el Acuerdo aspiraba a implantar procesos sostenibles de promoción y capacitación (de los cuales se derivan los derechos habilitantes), su principal objetivo era la inspección de las fábricas. Como veremos a continuación, la singular estructura del Acuerdo dio lugar a algunas formas paradójicas de movilización de riesgos en las redes mundiales de producción de prendas de vestir.

2.4. Confluencia entre las iniciativas privadas de control del cumplimiento y el núcleo estructural interdependiente del Acuerdo

La bibliografía sobre el Acuerdo tiende a centrarse en su base jurídicamente vinculante y en la participación del trabajo en la gobernanza estratégica. En cambio, se ha prestado poca atención a sus otros aspectos estructurales, a saber, la influencia de la masa crítica de empresas y el papel de la transparencia en la rendición de cuentas de las partes interesadas. Sigue abierto el debate sobre si las características del Acuerdo, tomadas aisladamente, proporcionan una base para mejorar las normas del trabajo o si, como sostenemos aquí, se requiere un enfoque más holístico en el diseño de iniciativas de gobernanza privada que respondan a los factores de escala, legitimidad y riesgo. A continuación, explicamos algunos de los límites del Acuerdo motivados por la controversia que surgió cuando los tres factores que promueven la gobernanza privada, ya mencionados anteriormente, convergieron con los aspectos estructurales clave del Acuerdo (véase el gráfico 1). Antes de analizar las enseñanzas del Acuerdo en lo que atañe a la gobernanza privada, analizaremos cómo estos factores determinaron y limitaron su composición estructural interdependiente.

Gráfico 1. Conceptualización de los vínculos recursivos entre los factores clave de la gobernanza privada y los elementos estructurales interdependientes del Acuerdo de Bangladesh

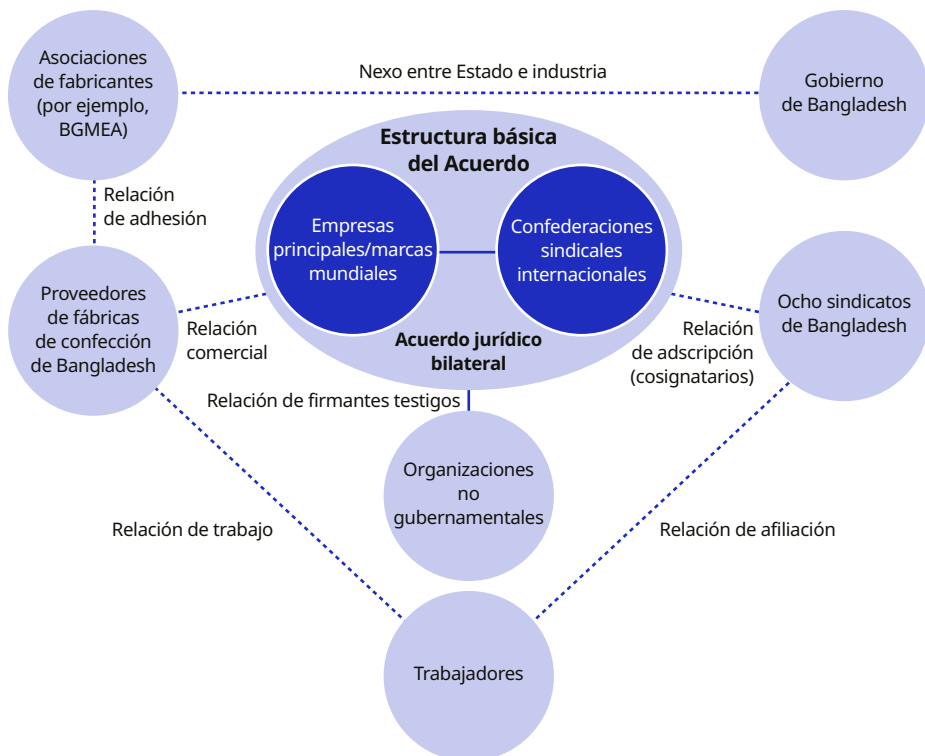


3. Carácter controvertido de los principales aspectos estructurales del Acuerdo

El derrumbe del Rana Plaza hizo mella en el modelo de producción de bajo costo de Bangladesh, comprometiendo su viabilidad y su funcionamiento en condiciones laborales peligrosas, hasta entonces facilitados por un estrecho nexo entre la industria y el Estado (Siddiqui y Uddin 2016). Con el fin de abordar la compleja articulación económica, social y política del modelo productivo de Bangladesh, los principales aspectos estructurales del Acuerdo ahondaron en las relaciones entre las empresas principales, las organizaciones sindicales y la sociedad civil. El gráfico 2 representa la red de interconexiones entre los actores que sentaron las bases del Acuerdo. Estos vínculos se sustentaban en cuatro aspectos estructurales interrelacionados —según se infieren de la codificación temática de las entrevistas realizadas en este estudio— concebidos para abordar los diversos intereses de las partes involucradas:

- 1) el *carácter jurídicamente vinculante*, amparado por mecanismos de resolución de conflictos y arbitraje;
- 2) un *órgano de gobierno equilibrado en cuanto a la representación de los trabajadores*, que integraba a los sindicatos mundiales en una asociación estratégica con las empresas principales;

Gráfico 2. Red de relaciones fundamentales para el Acuerdo de Bangladesh



Fuente: Compilación realizada por los autores.

- 3) una *masa crítica de grupos de interés empresariales* para asegurar una amplia aceptación de los programas de seguridad, una mayor cobertura de los costos y un impacto más profundo en el sector;
- 4) *transparencia* de las funciones operativas (inspecciones de fábricas, medidas correctivas, procedimientos de presentación de quejas y formación) y de las decisiones estratégicas (divulgación de las actas del Comité Directivo).

Los resultados de nuestro estudio parecen indicar que la *combinación interdependiente* de esos cuatro aspectos fue lo que confirmó poder al Acuerdo, y no la incidencia individual de cada componente, frente a lo que sostienen otros autores (Alamgir y Banerjee 2019; Anner, Bair y Blasi 2013; Croucher et al. 2019; Donaghey y Reinecke 2018; Salminen 2018). Los tres factores esenciales de la gobernanza laboral privada —escala, legitimidad y riesgo— son importantes para comprender la disensión interna que surgió en relación con cada componente estructural y cómo se engranaron unos con otros.

3.1. Primer aspecto: carácter jurídicamente vinculante

El carácter jurídicamente vinculante fue un rasgo diferencial del Acuerdo de Bangladesh con respecto a los códigos de conducta voluntarios e inexigibles de las empresas, en los que se basó la RSE durante la década de 1990 y los primeros años del siglo XXI. En lugar de limitarse a estipular la responsabilidad social en las políticas corporativas, los términos jurídicamente vinculantes del Acuerdo establecían la obligatoriedad de las medidas correctivas en materia de seguridad en las fábricas de confección, sujetas a un plazo determinado de cumplimiento, estableciendo así la *legitimidad* de la iniciativa. Las empresas signatarias exigieron a sus fábricas proveedoras que se sometieran a inspecciones en el marco del Acuerdo, que aplicaran planes de medidas correctivas y que estuvieran sujetas a procesos continuos de control. Las sanciones por incumplir las disposiciones jurídicas del Acuerdo tenían consecuencias para las empresas principales (costosos procedimientos de arbitraje) y para las fábricas de confección (resolución de los contratos de compra). En estudios anteriores se describe la importancia de la fundamentación jurídica como un «nuevo paradigma de RSE» (Salminen 2018, 412), «un nuevo paradigma en la observancia de los derechos laborales y humanos reconocidos a nivel mundial» (Anner, Bair y Blasi 2013, 2) y un factor implícito fundamental del éxito del Acuerdo (Croucher et al. 2019).

La fundamentación jurídica del Acuerdo estableció un nexo entre las empresas principales y los trabajadores con el fin de promover la capacidad de acción de estos últimos a través de las inspecciones de seguridad y salud y de los programas de formación, redefiniendo así la relación del trabajo con el capital. Las redes mundiales de producción están estructuradas de tal forma que las empresas principales se mantienen al margen de las infracciones laborales cometidas en las fábricas proveedoras. El Acuerdo creó entre las entidades un nexo escalar, articulado en nodos no secuenciales de la red de producción, vinculando a las empresas principales domiciliadas en el mundo desarrollado con los trabajadores situados en países en desarrollo (a través de los sindicatos); esta conexión normalmente se reservaba a los empleadores y a sus trabajadores, pero no a terceros. Tras más de 38 000 inspecciones de seguridad iniciales y

de seguimiento en las fábricas abarcadas por el Acuerdo, solo se incoaron dos procedimientos de arbitraje ante la Corte Permanente de Arbitraje de La Haya en 2018.⁴ Aunque el Acuerdo contaba con un procedimiento de resolución de conflictos en múltiples instancias, las causas judiciales indican que el recurso jurídico del Acuerdo rara vez se activó como mecanismo de observancia, pues funcionó como elemento disuasorio antes que como medio para hacer cumplir las disposiciones acordadas.

En las entrevistas con empresas principales y organizaciones sindicales signatarias se constató que el carácter vinculante del Acuerdo representaba una progresión respecto de la típica conformidad corporativa, más que una ruptura total con la RSE. Sin embargo, conviene destacar que las partes signatarias del Acuerdo asumieron su carácter jurídicamente vinculante de distintas maneras. Esto pone de manifiesto que las disposiciones pactadas no establecen normas inamovibles, sino que están abiertas a interpretaciones controvertidas, incluso cuando conforman la estructura discursiva del Acuerdo e influyen en las prácticas de las distintas partes interesadas. Los encuestados de organizaciones sindicales explicaron que la fuerza jurídica del Acuerdo ponía remedio a la ineficacia histórica de las auditorías sociales voluntarias y a la falta de responsabilidad empresarial en el sector de la confección. Por su parte, las empresas principales estaban menos convencidas de que las disposiciones jurídicas fueran un componente fundamental de la innovación o del éxito del Acuerdo. Para algunas de ellas, el verdadero mecanismo que incentivaba la responsabilidad empresarial era el riesgo de dañar la imagen de una empresa o marca en caso de que un signatario no se ajustara a las normas de esa iniciativa pública tan transparente y notoria. Así lo manifestó una persona encuestada de una empresa principal:

La amenaza de tener piquetes delante de nuestras tiendas influyó mucho más en el comportamiento que la naturaleza jurídicamente vinculante del Acuerdo [...] el daño reputacional que sufriríamos antes de que la causa llegara a los tribunales supera con creces la magnitud de cualquier perjuicio económico que pudiera derivarse de una sentencia judicial.⁵

Este testimonio pone de manifiesto una discrepancia entre la lectura que hacen el capital y el trabajo del significado de una iniciativa con fuerza ejecutiva (como explicamos más adelante). También muestra los métodos divergentes a través de los cuales la gobernanza privada puede derivar y ejercer la autoridad, ya sea mediante actuaciones judiciales o apoyándose en el consumo ético, y cómo estos métodos pueden complementarse entre sí para mejorar la eficacia de la gobernanza. La citada declaración muestra, además, cómo el Acuerdo se apoyó en sus otros aspectos estructurales para realzar los puntos escalares de la producción. Entre otras cosas, los programas de capacitación en materia de seguridad, las inspecciones y los procedimientos de queja previstos en el Acuerdo se vieron facilitados por el protagonismo de los trabajadores en la fuerza ejecutiva del Acuerdo (segundo aspecto estructural).

⁴ Una causa se resolvió en términos confidenciales; la otra se resolvió mediante el pago de una indemnización de 2,3 millones de dólares de los Estados Unidos (Rushe 2018).

⁵ Mantenemos el anonimato absoluto de las personas encuestadas, dada la naturaleza de sus cargos y el riesgo de revelación de su identidad. También nos abstenemos de mencionar los nombres de las organizaciones.

Por lo tanto, el Acuerdo de Bangladesh se aplicó a una escala inusitada, con una amplísima cobertura (mejorando las condiciones laborales de unos 2 millones de trabajadores en las fábricas) y una red multiempresarial de proveedores, compradores y marcas mundiales de prendas de vestir (tercer aspecto estructural) inscrita en un único marco jurídico. La estratificación de tres de los aspectos estructurales del Acuerdo —su carácter jurídicamente vinculante, la voz empoderada de los trabajadores y la participación multipartita— conformó sus atributos de exigibilidad, inclusividad laboral, colectividad organizativa y consumismo ético. Estos atributos se combinaron para promover la capacidad de acción de los trabajadores en sentidos novedosos. Sin embargo, no hay evidencias de que se hayan transformado las condiciones locales de sesgo de género y división espacial del trabajo que perpetúan la subordinación y el silenciamiento de los trabajadores en las fábricas productoras (aunque tales cambios quedaban fuera del mandato del Acuerdo). En consecuencia, la legitimidad derivada de la naturaleza jurídicamente vinculante del Acuerdo no mejoró sustancialmente, por sí sola, la capacidad de acción de los trabajadores en las redes mundiales de producción de la confección, a pesar de las nuevas formas de movilización de la escala y el riesgo.

3.2. Segundo aspecto: un órgano de gobierno equilibrado entre capital y trabajo

Consideramos que la gobernanza corporativa interna del Acuerdo era equilibrada en cuanto a la representación de los trabajadores, porque se integró a los sindicatos mundiales en el Comité Directivo del Acuerdo, junto a las empresas principales. El Comité Directivo era el principal órgano de gobierno, encargado de la estrategia, la actuación del Inspector de Seguridad, la contratación de auditores, la elaboración del presupuesto y los informes financieros, así como de cualquier proceso de resolución de conflictos previo a los procedimientos de arbitraje. En el seno del Comité se confirieron idénticas facultades decisorias a las empresas principales y a las confederaciones sindicales mundiales (cada una de las dos partes estaba representada por tres miembros), en tanto que la Organización Internacional del Trabajo actuaba como presidencia neutral. El Acuerdo también contaba con un órgano consultivo (sin funciones decisorias), integrado por marcas, minoristas, proveedores, instituciones gubernamentales, sindicatos locales y ONG.

Donaghey y Reinecke (2018) sostienen que la distribución de capital y trabajo a partes iguales en el Comité Directivo era un ejemplo de «democracia industrial», que resarcía al trabajo de su posición tradicional en la periferia de la gobernanza otorgándole una fuerza central en la ejecución y la observancia del Acuerdo. Esta característica contrastaba con la Alianza, que era más representativa de los modelos de RSE, con una composición exclusivamente empresarial, una frágil base jurídica y la omisión del trabajo en los órganos ejecutivos (ibíd.). Coincidimos en que las tensiones entre capital y trabajo, características de una estructura de democracia industrial, eran evidentes en el Acuerdo. Sin embargo, nuestras observaciones ponen de manifiesto los límites del modelo de democracia industrial en las redes mundiales de producción contemporáneas, dado que el Acuerdo excluía a los actores locales y dependía del consenso entre los sindicatos y las empresas principales (como cada parte tenía el 50 por ciento

de los derechos de voto, ninguna podía tomar decisiones y promulgar cambios sin la aquiescencia de la otra). Aunque el equilibrio entre capital y trabajo en la composición de las partes era un aspecto importante, observamos que el desarrollo potencial del Acuerdo se vio restringido no solo por la ausencia de actores locales (como sindicatos, propietarios de fábricas y administraciones públicas de Bangladesh), sino también por la pérdida de poder relativo de los representantes de los trabajadores. El Acuerdo asignaba a los trabajadores el 50 por ciento de los derechos de voto, mientras que, en su instrumento sucesor, el RSC, solo les correspondía un tercio de esos derechos. El debilitamiento de su posición subraya la importancia de asegurar que los trabajadores tengan un poder relativo fuerte en este tipo de iniciativas, en vez de incluirlos como un componente menor en un amplio grupo de partes interesadas.

Los entrevistados señalaron estas dificultades. Los representantes del capital y de los trabajadores eran conscientes de las diferencias ideológicas fundamentales que los separaban, pero el Comité Directivo del Acuerdo los obligaba a colaborar. Se trataba de dos bandos que tradicionalmente habían mantenido continuas relaciones de cooperación y competencia, lo que había provocado a menudo una fragmentación de la organización laboral (Coe 2013). En virtud del Acuerdo, se produjo un cambio cualitativo hacia un grado de viabilidad práctica entre ambas partes mientras duró la iniciativa, al menos en lo que respecta a los representados en el Acuerdo.

Por otro lado, el Comité Directivo del Acuerdo también generó una dependencia excesiva de las soluciones transnacionales, en lugar de movilizar al movimiento sindical autóctono (Zajak 2017b). Los sindicatos pudieron desplegar sus capacidades a través de vínculos con otros actores signatarios, como las empresas principales. Sin embargo, según se desprende de nuestro estudio, surgieron disensiones escalares y no intencionadas entre los enfoques de los actores pertenecientes a distintos tipos de organización sindical. Aunque cabría esperar afinidades entre los sindicatos de distintos niveles (mundial y local), los entrevistados observaron cierta proximidad entre la dirección de la fábrica y los sindicatos locales, sobre todo cuando se investigaban las quejas de los trabajadores. Eran evidentes las diferencias entre los métodos de relaciones laborales de influencia occidental y los mecanismos locales para resolver las quejas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en las raras ocasiones en que el órgano de gobierno del Acuerdo resolvió que la medida correctiva adecuada contra el despido impropio era la readmisión al puesto, en lugar de una indemnización, el principal escollo fue conciliar la solución jurídica con la pérdida de autoridad percibida por la dirección de la fábrica. A más alto nivel, el Acuerdo entabló un diálogo entre los diferentes actores del trabajo, incluidas las ONG, los sindicatos mundiales, los sindicatos locales y los trabajadores, pero lo hizo en un país poco habituado a escuchar la voz del trabajo (en la producción capitalista).

3.3. Tercer aspecto: masa crítica de grupos de interés empresariales

La presencia de una masa crítica de organizaciones signatarias contribuyó de manera esencial a impulsar un cambio mediante la colaboración interempresarial. Este tercer aspecto estructural del Acuerdo —referido al colectivo de

empresas firmantes— permitió a las corporaciones apartarse de las estrategias individualistas de RSE y avanzar hacia una misión común. Las empresas se adhirieron al Acuerdo pocas semanas después del derrumbe del Rana Plaza. Gracias a la adhesión final de 223 empresas signatarias, el Acuerdo alcanzó una amplia cobertura en las fábricas de confección del país.⁶

En respuesta a las preguntas sobre las motivaciones de las empresas para adherirse al Acuerdo, las personas entrevistadas afirmaron que, tras el derrumbe del Rana Plaza, era necesario actuar con rapidez para gestionar el riesgo de daño a la imagen de marca y de presión pública en el fragor de una intensa campaña de las ONG, avivada con una fuerte presencia mediática. Sin embargo, los entrevistados establecieron una distinción entre grandes y pequeñas empresas en la red de producción. Las marcas con mayores cuotas de mercado fueron las primeras en firmar, lo que indujo a otras empresas a adherirse al Acuerdo: «Una vez que entran las grandes marcas, las demás saben que las primeras no firmarían si no lo vieran viable comercialmente; son muy conscientes de ello».

Cabe considerar que la gobernanza privada multipartita sirvió de puente entre los modelos individualistas de RSE intraempresarial y la regulación estatal aplicable en todo el país. El Acuerdo fue un intento de tender ese puente combinando dos de sus aspectos estructurales: el órgano de gobierno compuesto a partes iguales por representantes del capital y de los trabajadores (segundo aspecto), que se complementaba con el poder colectivo de más de 200 organizaciones (tercer aspecto). La masa crítica de empresas firmantes compartía el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud, y la combinación de los aspectos segundo y tercero se formuló de modo estratégicamente ventajoso para todas las partes.

La combinación de un núcleo equilibrado capital-trabajo con la fuerza conjunta de las organizaciones firmantes desmontó las críticas vertidas contra las iniciativas de carácter multipartito. En primer lugar, se logró acallar la controvertida retórica y la discordia común en los modelos de gobernanza multipartita, al mantener las decisiones clave en manos de dos partes (capital y trabajo). En segundo lugar, se subsanó la falta de representación de los trabajadores al elevar el trabajo a un rango visible y sustantivo en las relaciones de poder. Por último, se contrarrestó el sesgo favorable a los intereses impulsados por los compradores al incluir una amplia participación de los trabajadores en la iniciativa (idéntica a la asignada a las empresas principales, correspondiendo a cada parte el 50 por ciento de los derechos de voto en el Comité Directivo) (Tighe 2016; Zajak 2017a). Así pues, el marco arquitectónico del Acuerdo no solo mantuvo la toma de decisiones estratégicas aislada de las reivindicaciones de las demás partes involucradas, sino que además demostró el potencial de colaboración entre empresas (pese a sus relaciones de competencia directa en el mercado), sobre la base de los intereses comunes en los lugares de producción. Sin embargo, en vista de las diferentes estrategias expuestas por los entrevistados como características de sus

⁶ Alrededor del 27 por ciento de las fábricas de Bangladesh estaban cubiertas por los programas del Acuerdo y la Alianza, lo que representaba el 45 por ciento de los trabajadores de las fábricas de confección del país (Alamgir y Banerjee 2019; Labowitz y Baumann-Pauly 2015). El Acuerdo representaba a 223 empresas signatarias; la Alianza, a 29.

respectivas organizaciones (por ejemplo, enfoques sostenibles, proteccionistas y basados en la legalidad), persisten algunos interrogantes sobre el potencial de integrar perspectivas divergentes de forma sostenible en los modelos de gobernanza privada.

El Acuerdo, inspirado parcialmente en la masa crítica de empresas firmantes, supo reflejar el valor de las empresas principales como actores dominantes en las redes mundiales de producción, pero también redistribuyó parte del poder decisorio básico a las organizaciones sindicales y reforzó la influencia del mercado de consumo mediante compromisos de transparencia, mejorando así las normas del trabajo en Bangladesh.⁷ Las empresas principales exigían un nivel mínimo de conformidad con las normas para contentar a los consumidores y protegerse del riesgo de daños reputacionales. Sin embargo, en el contexto de las redes mundiales de producción fragmentadas, cabe preguntarse si el Acuerdo superó la paradoja de que, mientras las empresas principales abogaban por mejorar las condiciones de los trabajadores facilitando económicamente a sus fábricas proveedoras la subsanación de las infracciones, seguían manteniendo en Bangladesh sus actividades intensivas en trabajo de bajo costo.

Como vemos, el Acuerdo actuó como un remedio institucional frente a las contradicciones de la mano de obra barata: ayudó a mejorar las condiciones de trabajo, pero solo lo suficiente para apaciguar a los trabajadores y garantizar su participación continuada en estructuras inicuas, jerárquicamente organizadas, que favorecen al capital y a las marcas mundiales. El Acuerdo solo trató de erradicar algunas de las infraestructuras que habían permitido la explotación de los trabajadores en las redes mundiales de producción del sector de la confección (Berik 2017). La red de proveedores y subcontratistas con personal cada vez más precarizado siguió reproduciendo el dominio del capital sobre el trabajo. Al no abordar las características inherentes a la dinámica del mercado o redefinir las relaciones capital-trabajo desde el origen, incluso mediante acciones dirigidas a corregir las prácticas de contratación que alimentan el dominio del capital, el Acuerdo solo podía aportar mejoras marginales a la capacidad de acción de los trabajadores en las redes mundiales de producción contemporáneas.

Esta limitación tiene su origen en un fallo estructural del Acuerdo: la composición de sus miembros y sus respectivas cuotas de poder. El Acuerdo integró a actores externos en el régimen laboral local (con lo que se modificaron aún más las relaciones escalares), de modo que los sindicatos mundiales y las empresas principales formularon conjuntamente las normas del trabajo (a pesar de la controversia que ello suscitó). Sin embargo, al hacerlo, el Acuerdo se enfrentó a la oposición de las partes interesadas locales, disconformes sobre todo con los procedimientos jurídicos establecidos. La omisión de las partes interesadas locales (los propietarios de fábricas, los proveedores, las asociaciones de empleadores, las administraciones públicas, los sindicatos y las voces directas de los

⁷ En junio de 2020 se habían inspeccionado 1 618 fábricas en el marco del Acuerdo. Los resultados de las inspecciones iniciales confirmaron 34 379 casos de protección contra incendios, 35 126 casos de seguridad eléctrica y 19 951 casos de seguridad estructural (Bangladesh Accord Secretariat 2020). Aunque estas inspecciones no demuestran una mejora de las condiciones laborales, Barua y Ansary (2017) observan una mejora de la seguridad en el lugar de trabajo tres años después del derrumbe del Rana Plaza, en parte debido a las medidas aplicadas en virtud del Acuerdo.

trabajadores) menoscabó la viabilidad del Acuerdo e impidió lograr el objetivo de satisfacer las expectativas del capital y del trabajo. Sin embargo, una mayor implicación de los actores estatales y de los empleadores podría haber avivado el riesgo de política clientelar, tal vez en detrimento de la eficacia del Acuerdo (por ejemplo, podría haber anulado la necesidad de impugnarlo jurídicamente). Por lo tanto, la exclusión de esos actores redujo en parte la viabilidad práctica del Acuerdo, al tiempo que lo protegió políticamente contra los intereses creados de quienes explotaban la fuerza de trabajo barata y permitió pequeños cambios graduales en la cuota de poder de los empleadores locales.

No obstante, como señaló el representante de una de las empresas principales, la incorporación de las administraciones públicas, de propietarios de fábricas y de asociaciones de empleadores locales a la estructura del Acuerdo planteaba una importante dificultad:

Hay que tener en cuenta la estructura del Acuerdo, pues el poder en la organización estaba repartido al 50 por ciento entre los sindicatos y las marcas, y eso significaba que cada decisión del órgano directivo tenía que ser una decisión consensuada [...] pero para replicar el modelo hay que ceder espacio a los grupos de interés locales. ¿Y quién está dispuesto a renunciar a su control efectivo? ¿Quién va a permitir que su influencia pase del cincuenta por ciento a un tercio?

En el momento en que se estableció el Acuerdo, la exclusión de las partes interesadas locales —en una relación delicadamente equilibrada al 50 por ciento entre el capital (empresas principales) y el trabajo (sindicatos mundiales)— parecía lógica desde la perspectiva de la dinámica normativa y la viabilidad práctica en el lugar de trabajo. Sin embargo, esta composición también debilitó los fundamentos sociales del Acuerdo a largo plazo. La falta de conectividad social transescalar lastró los avances hacia una mejora de las condiciones laborales en el mercado local. La cuadratura de este círculo hasta encontrar una solución que incorpore las voces locales pertinentes en las estructuras de gobernanza y permita, sin restar facultades decisorias al capital y al trabajo en el nivel ejecutivo central, parece ser la clave para crear una iniciativa capaz de cambiar los regímenes laborales de forma más sustantiva. Esto indica una importante evolución en la forma en que el riesgo sustenta la gobernanza privada, al incorporar riesgos locales y orientados a la producción en lugar de centrarse en el posible daño causado a la imagen de marca. Además de los daños reputacionales, lo que facilitó la inclusión de una asociación estratégica con los trabajadores en la estructura de gobernanza del Acuerdo fueron los riesgos industriales (como la presión sindical y los boicots). Así pues, el Acuerdo denota un alejamiento de la gobernanza privada basada en el riesgo definido únicamente por el mercado y una reevaluación de los riesgos industriales (laborales y de producción).

3.4. Cuarto aspecto: transparencia

La transparencia es un aspecto del Acuerdo que ha pasado inadvertido y que se omite en la mayoría de los análisis recientes. Desde un principio, los actores del Acuerdo hicieron hincapié en la importancia de la transparencia, conscientes de que los consumidores podían tomar decisiones de compra más fundamentadas si disponían de información sobre cómo se fabricaban los productos básicos. El Comité Directivo publicó en su sitio web información operativa y estratégica:

una lista de todos los proveedores de Bangladesh contratados por las empresas firmantes, informes de inspección, declaraciones públicas del Inspector de Seguridad del Acuerdo sobre las medidas correctivas, informes de situación trimestrales y actas del Comité Directivo. Este nivel de transparencia mejoró el conocimiento de los consumidores sobre las opciones de compra y fue un rasgo distintivo del Acuerdo respecto de otras iniciativas, como la Alianza, que no divulgaban este nivel de información sobre el lugar de trabajo. El Acuerdo se basaba en la divulgación periódica y sistemática de información sobre el lugar de trabajo, apelando a la sensibilidad de los consumidores (a veces exacerbada por las campañas de las ONG) para señalar casos en que las fábricas de empresas signatarias no habían subsanado las infracciones de seguridad. Esta dinámica aumentaba las posibilidades de acción directa, como el boicot a las mercancías producidas en condiciones inseguras para los trabajadores.

El uso de la transparencia informativa sobre el lugar de trabajo en el marco del Acuerdo fue novedoso y, en cierto modo, reposicionó a los consumidores como actores influyentes en la RSE. Al revelar información susceptible de dañar la reputación de la marca, el Acuerdo relacionaba el consumo ético con las condiciones laborales, una característica inherente a los planes de RSE destinados a movilizar el riesgo como mecanismo regulador. Sin embargo, el Acuerdo utilizaba la transparencia de forma precaria, conciliando los intereses de su propia masa crítica de miembros (empresas principales) con la divulgación obligatoria de información que podía dañar los intereses comerciales de esos mismos actores. Esta aplicación contradictoria de la transparencia resulta poco efectiva, porque se apoya en un delicado equilibrio consistente en divulgar suficiente información para motivar el cumplimiento de las normas, pero no hasta el punto de provocar la expulsión de su base de miembros.

En este sentido, la transparencia se conjugó con los otros aspectos estructurales clave del Acuerdo para asegurar la conformidad con la regulación pública, concretamente con el Plan de Acción Nacional Tripartito sobre la Seguridad contra Incendios e Integridad Estructural en el Sector Textil-Confección de Bangladesh⁸ y con el Código Nacional de la Construcción de Bangladesh, de 2015 (Barua y Ansary 2017). De los cuatro aspectos estructurales analizados, la transparencia es el que mejor se correlaciona con las demandas y presiones sociales de la sociedad civil (frente a la motivación comercial de los otros tres aspectos). También es el más alejado geográficamente del punto de producción y el más desvinculado de la demanda de los mercados locales. Las interpretaciones de la RSE tienden a desplazarse desde los actores situados en el núcleo de las iniciativas hacia los límites exteriores, y no a la inversa (Khan y Lund-Thomsen 2011). Por lo general, las empresas principales crean, interpretan y controlan los códigos de conducta y los programas de RSE, raras veces con la aportación o influencia directa de los trabajadores o de los consumidores. En cambio, el Acuerdo demostró que este flujo puede producirse en sentido opuesto: la fuente del poder del Acuerdo se originó en la protesta de la sociedad civil tras el derrumbe del Rana Plaza y se movilizó mediante la publicación transparente de las mejoras y los fallos detectados en las inspecciones de seguridad. De este modo, el Acuerdo siguió

⁸ Véase https://www.ilo.org/dhaka/Informationresources/WCMS_221543/lang-en/index.htm.

cosechando poder e influencia de la opinión pública sobre las condiciones de las fábricas. En consecuencia, la presión ejercida sobre las empresas para que cumplieran las disposiciones del Acuerdo provenía de la capacidad pasiva de divulgación de información (no de campañas laborales organizadas ni de boicots de los consumidores). La transparencia era una forma más discreta, pero en red, de hacer un llamamiento a la sociedad civil para provocar el cambio, y confería al Acuerdo una particularidad única, porque los orígenes de la transparencia radicaban en la sociedad civil, no en las empresas. La transparencia no podría haber consumado por sí sola los logros del Acuerdo, pero apelaba tanto a la libertad del consumidor como al sentido comercial. Esa cualidad facilitó su aplicación en el contexto de las redes mundiales de producción capitalistas de la confección, que se regían en gran medida por una lógica neoliberal, con escasa sujeción a las normas estatales del trabajo.

4. Análisis y enseñanzas del Acuerdo como iniciativa innovadora de gobernanza privada

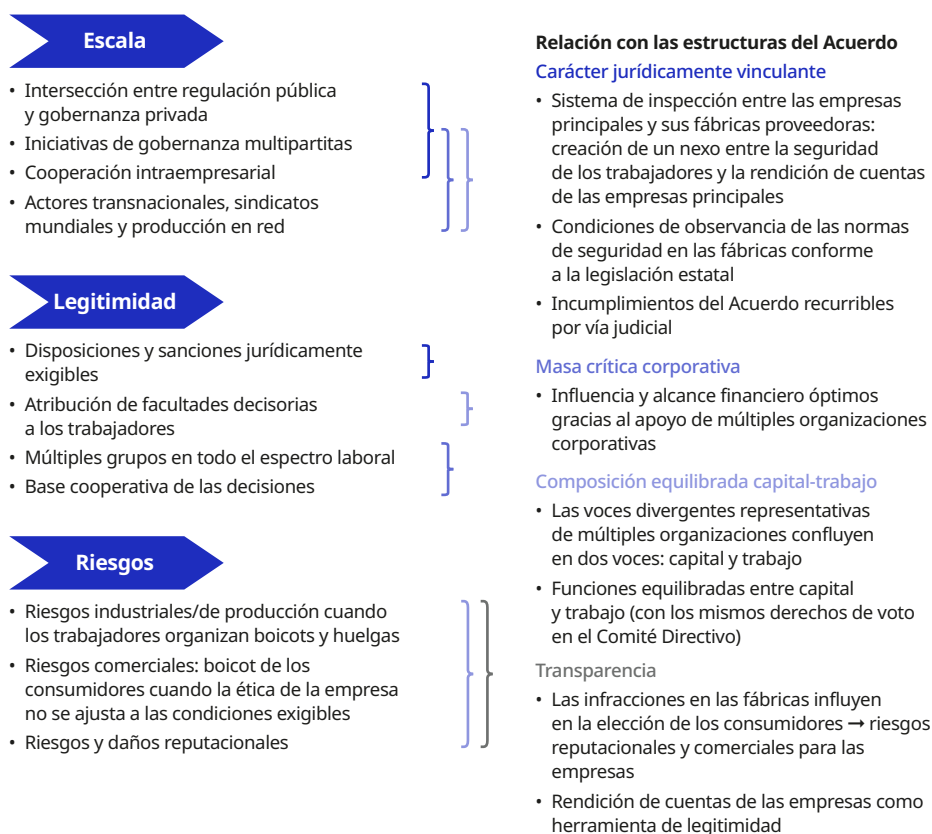
La relación conflictiva entre los cuatro componentes estructurales del Acuerdo ayuda a explicar *por qué* la combinación de conformidad y cooperación resultó difícil de mantener en esta iniciativa. La estructura del Acuerdo era novedosa, tal vez incluso pionera, pero encerraba contradicciones y excluía a los actores nacionales, lo que truncó su longevidad. El Acuerdo no fue capaz de hacer sostenibles unas relaciones capital-trabajo codependientes y a la vez conflictivas, ni de facilitar reciprocidades armoniosas entre actores externos y locales, ni entre empresas principales y proveedores. La arquitectura del Acuerdo, teóricamente innovadora, no logró conciliar las complejidades de las redes mundiales de producción contemporáneas (en particular, los grandes desequilibrios de poder entre actores) con la composición equilibrada del órgano ejecutivo entre el capital y el trabajo.

El núcleo capital-trabajo del Acuerdo pone de manifiesto las dificultades de utilizar la gobernanza privada para mejorar las condiciones laborales en las redes mundiales de producción. Además, evidencia la dinámica tradicional de las relaciones laborales y sirve para abordar cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo (como las condiciones de seguridad y salud y las tasas salariales). Sin embargo, en ausencia de una regulación pública y de mecanismos para hacer cumplir la legislación laboral, el Acuerdo tuvo que redefinir las funciones tradicionales desempeñadas por el capital y el trabajo para abordar las condiciones estructurales más amplias de las redes mundiales de producción contemporáneas en el sector de la confección. Paradójicamente, el Acuerdo pretendía establecer, controlar y hacer cumplir las normas de seguridad, al tiempo que sus empresas principales miembros negociaban (a su propia conveniencia) las condiciones comerciales con sus proveedores en cuanto a la cobertura de los costos de la protección contra incendios y la seguridad de los edificios. Por lo tanto, la estructura del Acuerdo era innovadora y a la vez defectuosa en la práctica, ya que el núcleo capital-trabajo y las necesidades más amplias de la gobernanza privada en las redes mundiales de producción no pudieron conciliarse para incidir sustancialmente en las condiciones de trabajo locales. Estas

limitaciones bosquejan nuevas perspectivas sobre la cambiante relación entre los factores que promueven la gobernanza privada y la estructura de las iniciativas emergentes, como se muestra en el gráfico 3, referido específicamente al caso del Acuerdo.

Los aspectos estructurales del Acuerdo, pese a su carácter conflictivo, también resultan globalmente ventajosos si se contrastan con la composición de otras iniciativas relacionadas con las normas del trabajo. La iniciativa Better Work, que tiene su origen en el programa Better Factories Cambodia, presenta características similares a las del Acuerdo, pero tiene un alcance y un mandato más amplios. Surgió de una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Financiera Internacional. Actualmente opera en nueve países, donde aplica un proceso de autoevaluación de la conformidad de las fábricas, promueve la creación de planes y la formación de directivos para mejorar las condiciones laborales en las fábricas de confección. Así pues, guarda similitudes con el Acuerdo en cuanto a la inspección de fábricas, las actividades de promoción y los programas de formación. Aunque Better Work no tiene

Gráfico 3. Relaciones empíricas entre los principales factores de gobernanza privada y la estructura del Acuerdo de Bangladesh



carácter jurídicamente vinculante, las asociaciones son públicas y, por lo tanto, las empresas principales sufrirían daños en su reputación si incumplieran las condiciones del programa o se retiraran de él. Estas consideraciones apoyan la perspectiva de que la transparencia es un factor clave en estas formas de gobernanza laboral. Better Work carece de poder coercitivo, pero incentiva la transparencia a través de la elaboración de informes, como sus informes públicos bianuales y los informes de las fábricas. Sin embargo, estos últimos solo están a disposición de los directivos de las fábricas y de sus compradores. Algunas voces han exigido una reforma de la transparencia mediante una difusión más amplia de esos documentos (véase Lu 2022).

Tanto el Acuerdo como Better Work tratan de crear una cultura de mejora continua, enlazando la conformidad basada en auditorías con programas de desarrollo de capacidades, como la educación y el perfeccionamiento de competencias del personal directivo. Este alejamiento del modelo tradicional de auditoría (que determina la conformidad o no conformidad según un sistema basado en la detección de incumplimientos) favorece un enfoque más holístico e integral de la gobernanza. Sin embargo, la comparación del Acuerdo con otras iniciativas resulta problemática en general, habida cuenta de las diferencias entre sus respectivos mandatos. Las atribuciones del Acuerdo se limitaban a la protección contra incendios y la seguridad de los edificios. Otro ejemplo de iniciativa relacionada con las normas del trabajo es ACT, cuyo objetivo es lograr salarios dignos mediante la negociación colectiva entre empresas principales y asociaciones sindicales de ámbito mundial. Por su parte, Fair Food Program aplica un código de conducta para proteger las condiciones de los trabajadores agrícolas. El programa Milk with Dignity también se basa en un código de conducta, reforzado mediante un acuerdo jurídicamente vinculante y un consejo de supervisión por terceros en la industria láctea. Todas estas iniciativas tratan de prestar atención a los derechos de los trabajadores desde una perspectiva más amplia, que no se limita a la seguridad y salud o a las auditorías, sino que abarca también la formación y el empoderamiento de los trabajadores a través de los conocimientos. Así pues, parece perfilarse una tendencia en los modelos de gobernanza hacia la adopción de programas más integrales que aboguen por el bienestar y la capacidad de acción de los trabajadores.

Sin embargo, las iniciativas futuras deberán tener en cuenta las limitaciones escalares concomitantes que se evidenciaron en el Acuerdo. Este instrumento, basado en un modelo occidental de democracia industrial e impulsado por actores de países desarrollados, no atendió a las necesidades específicas de los trabajadores de Bangladesh, cuyos derechos no están reconocidos del mismo modo que en los contextos occidentales de democracia industrial. La idea de que los trabajadores planteen sus preocupaciones en materia de seguridad es contraria al sistema histórico y jerárquico de las fábricas de Bangladesh, en el cual no se concede apenas visibilidad a los trabajadores situados en la primera línea de producción ni se escucha su voz. Ajenos a estas consideraciones culturales, los artífices del Acuerdo no sopesaron cómo afecta esa realidad a la vida de los trabajadores en lugares concretos de las redes mundiales de producción en el sector de la confección. Es más, la introducción de actores globales externos en el régimen laboral del país avivó las tensiones entre actores históricamente

enfrentados (trabajadores, capitalistas/empresas principales y propietarios de fábricas), si bien permitió a cada una de las partes poner a prueba su propia influencia en las configuraciones de producción multiescalares.

La legitimidad del Acuerdo dependía de otras contradicciones internas, como el hecho de que la transparencia creaba y, a la vez, gestionaba el riesgo en las empresas firmantes. Los principales riesgos mitigados por el Acuerdo eran los daños comerciales o reputacionales (compensados por la transparencia) y las perturbaciones industriales o de producción (compensadas por la asociación con los sindicatos). Esta combinación se inspira en un concepto tradicional del riesgo industrial, que entronca con el típico interés de la RSE por el riesgo de mercado. Sin embargo, el Acuerdo también *creó* nuevos riesgos. Al divulgar las infracciones de seguridad en fábricas vinculadas a las empresas principales e integradas en sus cadenas de suministro, el Acuerdo podía dañar la reputación y las estrategias productivas de sus propios miembros. Este enfoque pudo haber desestabilizado la iniciativa, pero la transparencia acabó operando de forma competitiva a través de los factores que impulsan la gobernanza privada: ampliando, por un lado, el alcance multiescalar a los consumidores, al tiempo que se creaba y mitigaba el riesgo de la construcción de legitimidad. Así pues, los factores de la gobernanza privada se compensaron y complementaron mutuamente para asegurar la viabilidad a corto plazo.

La posibilidad de reproducir el modelo del Acuerdo y sus cuatro aspectos estructurales clave en otros sectores y democracias dependerá, en gran medida, del mandato de la iniciativa, del contexto local y de los intereses y la tolerancia al riesgo de las partes involucradas. El exiguo mandato del Acuerdo se basó en las influencias mundiales occidentales que exigían la implantación de normas de seguridad en un país de bajos ingresos, en el que las principales partes interesadas (empresas principales) concedían importancia a la rentabilidad y a la reputación. Este modelo, basado en la transparencia como factor de cambio, puede no resultar tan eficaz en otros sectores menos expuestos a la influencia de los consumidores. Además, aunque la fundamentación jurídica del Acuerdo era un atributo importante y distintivo de la iniciativa, contribuyó menos a hacer cumplir las normas de seguridad que los elementos relacionados con la transparencia. En consecuencia, otras iniciativas en curso reproducen otros puntos fuertes del Acuerdo, como la obtención de una masa crítica de signatarios, el protagonismo otorgado a los trabajadores y la puesta en marcha de una campaña mediática mundial (respaldada por la publicación periódica de inspecciones y avances). Antes se rehusaba publicar las operaciones (sobre todo las relativas a problemas de seguridad y salud en las fábricas) por motivos de confidencialidad comercial. Ahora, sin embargo, la transparencia constituye una herramienta empresarial para depurar las prácticas del pasado y corregir las deficiencias. La transparencia podría seguir siendo un factor clave para transformar las relaciones entre capital y trabajo, siguiendo la experiencia del Acuerdo. Sin embargo, todo régimen de gobernanza que se base en los cuatro aspectos estructurales del Acuerdo requerirá, en última instancia, que las partes interesadas en conflicto (por ejemplo, capital-trabajo, actores locales-mundiales, o fabricantes-proveedores-consumidores) encuentren suficientes puntos de consenso para forjar acuerdos renunciando a parte de sus propios intereses. Algunas posibles líneas

de negociación consistirían en reducir los beneficios de la empresa en aras de la seguridad de los empleados, en dar cabida a grupos de interés externos que aporten nuevas ideas, aun a riesgo de excluir a las partes establecidas, o en aumentar los costos de las prendas para que su producción sea ética. Estas relaciones compensatorias dificultan la reproducibilidad del modelo del Acuerdo.

Otra cuestión que influye en la reproducibilidad del Acuerdo es si su mandato era demasiado limitado. Nadie pone en duda que, gracias al Acuerdo, se introdujeron mejoras en la protección contra incendios y en la seguridad de los edificios de las fábricas. Sin embargo, es cuestionable que llegara a ser la iniciativa transformadora que pregonaron los medios de comunicación inmediatamente después de la catástrofe del Rana Plaza. El Acuerdo no marcó un punto de inflexión, en el sentido de que no alteró las relaciones capital-trabajo tanto como se había previsto, pero sí produjo mejoras sustanciales, sobre todo en la seguridad de los edificios y la gobernanza laboral. Con todo, si el Acuerdo hubiera llegado a impulsar mejoras laborales más amplias (como el aumento de las tasas salariales y la erradicación de la violencia de género, por ejemplo), no se habrían dedicado tantos esfuerzos a la mejora de la seguridad y eso habría afectado al delicado equilibrio de intereses. Pese a las limitaciones de su mandato, el Acuerdo mejoró las condiciones de seguridad en las fábricas, pero suscitó críticas por no haber hecho lo suficiente para mejorar los derechos laborales (sobre todo los derechos habilitantes), que quedaban fuera de su ámbito de aplicación. La yuxtaposición de los logros y las oportunidades perdidas hace difícil justificar con rotundidad la conveniencia de reproducir su diseño y estructura en otros lugares. También ilustra la conexión entre la estructura de la iniciativa y el mandato, y señala la importancia de contar con un mandato que sea no solo claro y factible, sino también ambicioso.

5. Conclusión. El futuro de las iniciativas de gobernanza privada

El Acuerdo de Bangladesh introdujo una novedad interesante que incide en la concepción de la escala, la legitimidad y el riesgo como factores capaces de impulsar un modelo híbrido de gobernanza laboral privada. Como hemos explicado en el presente artículo, el Acuerdo combinaba elementos de iniciativas multipartitas con dinámicas de democracia industrial (el núcleo capital-trabajo) y modelos liberales de RSE (basados en la transparencia y la autorregulación). También incorporó enfoques basados en la conformidad y en la cooperación. Esta complejidad exigía que sus cuatro aspectos estructurales definitorios (su carácter jurídicamente vinculante, un órgano de gobierno equilibrado en cuanto a la representación de los trabajadores, una masa crítica corporativa y la transparencia) funcionaran de forma interdependiente, aunque a menudo contradictoria.

Esas fuerzas contradictorias sugieren una nueva lectura del Acuerdo en su faceta movilizadora de los factores de gobernanza privada. La escala se utilizó de una manera novedosa para aprovechar conjuntamente el poder mundial de las empresas, las confederaciones sindicales y los consumidores. El núcleo de

democracia industrial en la estructura del Acuerdo reducía los procesos decisivos a solo dos partes (capital y trabajo), de modo que no se adaptaba bien a las complejidades escalares de las redes mundiales de producción contemporáneas. En consecuencia, la exclusión de los actores locales desestabilizó la base sobre la que se sustentaba la aplicación del instrumento en Bangladesh. El riesgo se gestionó gracias a la masa crítica de empresas y al carácter jurídicamente vinculante del Acuerdo. Sin embargo, el riesgo también amenazaba la viabilidad de la iniciativa al exponer a las empresas firmantes al escrutinio público. En última instancia, la legitimidad del Acuerdo dependía de la transparencia para cohesionar la iniciativa, pero esta transparencia también entrañaba nuevas formas de riesgo para las empresas.

Las futuras iniciativas que traten de impulsar la gobernanza privada, con la aspiración de incidir a largo plazo en las condiciones laborales, deben partir de una reflexión sobre el efecto de las contradicciones inherentes al Acuerdo. Esta iniciativa fue un prototipo —más discursivo que operativo— de un poder regulatorio real, pero los elementos controvertidos de su arquitectura, junto con sus logros y limitaciones estructurales, han servido para ahondar en los marcos relacionales entre las empresas principales, las fábricas de confección, las organizaciones sindicales y la sociedad civil. Las futuras iniciativas deberán tener en cuenta las complejidades locales y territoriales de las redes mundiales de producción en el sector de la confección; la intersección entre las funciones de gobernanza privada (como la fuerza disuasoria del riesgo reputacional a través de la transparencia) y la democracia industrial, que no se limita a las cuestiones tradicionales del lugar de trabajo; y las realidades comerciales de un sector afectado por el descenso de la producción tras la pandemia mundial y por la tentación de reincidir en las prácticas anteriores al Acuerdo (Butler 2021). Conviene prestar más atención a los procesos decisivos deliberativos, capaces de impulsar acciones, políticas y regulaciones basadas en la inclusión de todas las voces pertinentes, en particular de los trabajadores afectados. Las iniciativas inspiradas en el Acuerdo pueden aplicar sus métodos multiescalares para influir en las redes mundiales de producción, pero solo serán eficaces si centran los esfuerzos en garantizar lugares de trabajo seguros y en responsabilizar a aquellas empresas que amparen prácticas de riesgo mortal. Si no se mantiene este enfoque crítico, las futuras iniciativas de gobernanza privada que propongan hacer frente a las complejidades de las redes mundiales de producción, llegado el caso, pueden verse limitadas por sus propias contradicciones internas en su afán de mejorar las condiciones laborales en lugares concretos.

Bibliografía citada

- Ahlquist, John S., y Layna Mosley. 2021. «Firm Participation in Voluntary Regulatory Initiatives: The Accord, Alliance, and US Garment Importers from Bangladesh». *Review of International Organizations* 16 (2): 317-343.
- Al Bhadiy, Mohammed. 2015. «Does the Bangladesh Accord on Building and Fire Safety Provides a Sustainable Protection to Ready-Made Garment Workers?». *Review of Integrative Business and Economics Research* 4 (4): 158-177.
- Alamgir, Fahreen, y Subhabrata Bobby Banerjee. 2019. «Contested Compliance Regimes in Global Production Networks: Insights from the Bangladesh Garment Industry». *Human Relations* 72 (2): 272-297.

- Amengual, Matthew, y Laura Chirot. 2016. «Reinforcing the State: Transnational and State Labour Regulation in Indonesia». *Industrial and Labour Relations Review* 69 (5): 1056-1080.
- Amengual, Matthew, Greg Distelhorst y Danny Tobin. 2020. «Global Purchasing as Labor Regulation: The Missing Middle». *Industrial and Labour Relations Review* 73 (4): 817-840.
- Amengual, Matthew, y Sarosh Kuruvilla. 2020. «Editorial Essay: Introduction to a Special Issue on Improving Private Regulation of Labor in Global Supply Chains – Theory and Evidence». *Industrial and Labour Relations Review* 73 (4): 809-816.
- Anner, Mark. 2012. «Corporate Social Responsibility and Freedom of Association Rights: The Precarious Quest for Legitimacy and Control in Global Supply Chains». *Politics & Society* 40 (4): 609-644.
- 2015. «Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains». *Labor History* 56 (3): 292-307.
- 2020. «Squeezing Workers' Rights in Global Supply Chains: Purchasing Practices in the Bangladesh Garment Export Sector in Comparative Perspective». *Review of International Political Economy* 27 (2): 320-347.
- Anner, Mark, Jennifer Bair y Jeremy Blasi. 2013. «Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labor Violations in International Subcontracting Networks». *Comparative Labor Law & Policy Journal* 35 (1): 1-43.
- Bair, Jennifer, Mark Anner y Jeremy Blasi. 2020. «The Political Economy of Private and Public Regulation in Post-Rana Plaza Bangladesh». *Industrial and Labour Relations Review* 73 (4): 969-994.
- Bangladesh Accord Secretariat. 2020. «Quarterly Aggregate Report on Remediation Progress and Status of Workplace Programs at RMG Factories Covered by the Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh/RMG Sustainability Council». 1 de julio de 2020. Dhaka: Bangladesh Accord Foundation.
- Barrientos, Stephanie, Frederick Mayer, John Pickles y Anne Posthuma. 2011. «Trabajo decente en las redes productivas mundiales. Marco del debate programático». *Revista Internacional del Trabajo* 130 (3-4): 325-346.
- Barrientos, Stephanie, y Sally Smith. 2007. «Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems». *Third World Quarterly* 28 (4): 713-729.
- Barua, Uttama, y Mehedi Ahmed Ansary. 2017. «Workplace Safety in Bangladesh Ready-Made Garment Sector: 3 Years after the Rana Plaza Collapse». *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 23 (4): 578-583.
- Berik, Günseli. 2017. «Revisiting the Feminist Debates on International Labor Standards in the Aftermath of Rana Plaza». *Studies in Comparative International Development* 52 (2): 193-216.
- Brenner, Neil. 2001. «The Limits to Scale? Methodological Reflections on Scalar Structuration». *Progress in Human Geography* 25 (4): 591-614.
- Butler, Sarah. 2021. «Bangladesh Clothing Factory Safety Deal in Danger, Warn Unions». *The Guardian*, 22 de abril de 2021. <https://www.theguardian.com/world/2021/apr/22/bangladesh-clothing-factory-safety-deal-in-danger-warn-unions>.
- Coe, Neil M. 2013. «Geographies of Production III: Making Space for Labour». *Progress in Human Geography* 37 (2): 271-284.
- Coe, Neil M., y Martin Hess. 2013. «Global Production Networks, Labour and Development». *Geoforum* 44 (enero): 4-9.
- Croucher, Richard, Mark Houssart, Lilian Miles y Philip James. 2019. «Legal Sanction, International Organisations and the Bangladesh Accord». *Industrial Law Journal* 48 (4): 549-570.
- Cumbers, Andy, Corinne Nativel y Paul Routledge. 2008. «Labour Agency and Union Positionalities in Global Production Networks». *Journal of Economic Geography* 8 (3): 369-387.

- Donaghey, Jimmy, y Juliane Reinecke. 2018. «When Industrial Democracy Meets Corporate Social Responsibility: A Comparison of the Bangladesh Accord and Alliance as Responses to the Rana Plaza Disaster». *British Journal of Industrial Relations* 56 (1): 14-42.
- Fransen, Luc. 2011. «Why Do Private Governance Organizations Not Converge? A Political-Institutional Analysis of Transnational Labor Standards Regulation». *Governance* 24 (2): 359-387.
- 2012. «Multi-stakeholder Governance and Voluntary Programme Interactions: Legitimation Politics in the Institutional Design of Corporate Social Responsibility». *Socio-Economic Review* 10 (1): 163-192.
- Gereffi, Gary. 2018. *Global Value Chains and Development: Redefining the Contours of 21st Century Capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gereffi, Gary, John Humphrey y Timothy Sturgeon. 2005. «The Governance of Global Value Chains». *Review of International Political Economy* 12 (1): 78-104.
- Graz, Jean-Christophe, Nicole Helmerich y Cécile Prébandier. 2020. «Hybrid Production Regimes and Labor Agency in Transnational Private Governance». *Journal of Business Ethics* 162 (2): 307-321.
- Hendrickx, Frank, Axel Marx, Glenn Rayp y Jan Wouters. 2016. «La arquitectura de la gobernanza mundial del trabajo». *Revista Internacional del Trabajo* 135 (3): 365-383.
- Hughes, Alex, Neil Wrigley y Martin Buttle. 2008. «Global Production Networks, Ethical Campaigning, and the Embeddedness of Responsible Governance». *Journal of Economic Geography* 8 (3): 345-367.
- Jonas, Andrew E.G. 1996. «Local Labour Control Regimes: Uneven Development and the Social Regulation of Production». *Regional Studies* 30 (4): 323-338.
- Kabeer, Naila, Lopita Huq y Munshi Sulaiman. 2020. «Paradigm Shift or Business as Usual? Workers' Views on Multi-stakeholder Initiatives in Bangladesh». *Development and Change* 51 (5): 1360-1398.
- Kerrissey, Jasmine, y Jeff Schuhrke. 2016. «Life Chances: Labor Rights, International Institutions, and Worker Fatalities in the Global South». *Social Forces* 95 (1): 191-216.
- Khan, Farzad Rafi, y Peter Lund-Thomsen. 2011. «CSR as Imperialism: Towards a Phenomenological Approach to CSR in the Developing World». *Journal of Change Management* 11 (1): 73-90.
- Khan, Mohd Raisul Islam, y Christa Wichterich. 2015. «Safety and Labour Conditions: The Accord and the National Tripartite Plan of Action for the Garment Industry of Bangladesh», Working Paper No. 38. Ginebra y Berlín: Oficina Internacional del Trabajo y Global Labour University.
- Labowitz, Sarah, y Dorothee Baumann-Pauly. 2014. «Business as Usual Is Not an Option: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza». Abril de 2014. Nueva York: Center for Business and Human Rights.
- 2015. «Beyond the Tip of the Iceberg: Bangladesh's Forgotten Apparel Workers». Diciembre de 2015. Nueva York: Center for Business and Human Rights.
- Locke, Richard, Matthew Amengual y Akshay Mangla. 2009. «Virtue Out of Necessity? Compliance, Commitment, and the Improvement of Labor Conditions in Global Supply Chains». *Politics & Society* 37 (3): 319-351.
- Lu, Elaine. 2022. «Better Factories Cambodia Must Do More for Garment Workers». Business and Human Rights Resource Centre (blog). 20 de octubre de 2022. <https://www.business-humanrights.org/en/blog/better-factories-cambodia-must-do-more-for-garment-workers-2/>.
- Lund-Thomsen, Peter, y Adam Lindgreen. 2014. «Corporate Social Responsibility in Global Value Chains: Where Are We Now and Where Are We Going?». *Journal of Business Ethics* 123 (1): 11-22.

- MacKinnon, Danny. 2011. «Reconstructing Scale: Towards a New Scalar Politics». *Progress in Human Geography* 35 (1): 21-36.
- Oka, Chikako, Niklas Egels-Zandén y Rachel Alexander. 2020. «Buyer Engagement and Labour Conditions in Global Supply Chains: The Bangladesh Accord and Beyond». *Development and Change* 51 (5): 1306-1330.
- Paul-Majumder, Pratima, y Salma Chaudhuri Zohir. 1994. «Dynamics of Wage Employment: A Case of Employment in the Garment Industry». *Bangladesh Development Studies* 22 (2-3): 179-216.
- Rahman, Shahidur. 2014. *Broken Promises of Globalization: The Case of the Bangladesh Garment Industry*. Lanham (Estados Unidos): Lexington Books.
- Rahman, Shahidur, y Kazi Mahmudur Rahman. 2020. «Multi-actor Initiatives after Rana Plaza: Factory Managers' Views». *Development and Change* 51 (5): 1331-1359.
- Rainnie, Al, Andrew Herod y Susan McGrath-Champ. 2011. «Review and Positions: Global Production Networks and Labour». *Competition & Change* 15 (2): 155-169.
- Rushe, Dominic. 2018. «Unions Reach \$2.3m Settlement on Bangladesh Textile Factory Safety». *The Guardian*, 22 de enero de 2018. <https://www.theguardian.com/business/2018/jan/22/bangladesh-textile-factory-safety-unions-settlement>.
- Ruwanpura, Kanchana N. 2016. «Garments without Guilt? Uneven Labour Geographies and Ethical Trading – Sri Lankan Labour Perspectives». *Journal of Economic Geography* 16 (2): 423-446.
- Salminen, Jaakko. 2018. «The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: A New Paradigm for Limiting Buyers' Liability in Global Supply Chains?». *American Journal of Comparative Law* 66 (2): 411-451.
- Scheper, Christian. 2017. «Labour Networks under Supply Chain Capitalism: The Politics of the Bangladesh Accord». *Development and Change* 48 (5): 1069-1088.
- Sheppard, Eric, y Robert B. McMaster (eds.). 2004. *Scale and Geographic Inquiry: Nature, Society, and Method*. Malden: Blackwell.
- Siddiqui, Javed, y Shahzad Uddin. 2016. «Human Rights Disasters, Corporate Accountability and the State: Lessons Learned from Rana Plaza». *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 29 (4): 679-704.
- Sinkovics, Noemi, Samia Ferdous Hoque y Rudolf R. Sinkovics. 2016. «Rana Plaza Collapse Aftermath: Are CSR Compliance and Auditing Pressures Effective?». *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 29 (4): 617-649.
- Smith, Adrian. 2015. «The State, Institutional Frameworks and the Dynamics of Capital in Global Production Networks». *Progress in Human Geography* 39 (3): 290-315.
- Smith, Adrian, Mirela Barbu, Liam Campling, James Harrison y Ben Richardson. 2018. «Labor Regimes, Global Production Networks, and European Union Trade Policy: Labor Standards and Export Production in the Moldovan Clothing Industry». *Economic Geography* 94 (5): 550-574.
- Tighe, Eleanor. 2016. «Voluntary Governance in Clothing Production Networks: Management Perspectives on Multi-stakeholder Initiatives in Dhaka». *Environment and Planning A: Economy and Space* 48 (12): 2504-2524.
- Toffel, Michael W., Jodi L. Short y Melissa Ouellet. 2015. «Codes in Context: How States, Markets, and Civil Society Shape Adherence to Global Labor Standards». *Regulation & Governance* 9 (3): 205-223.
- Zajak, Sabrina. 2017a. «Channels for Workers' Voice in the Transnational Governance of Labour Rights?». *Global Policy* 8 (4): 530-539.
- 2017b. «International Allies, Institutional Layering and Power in the Making of Labour in Bangladesh». *Development and Change* 48 (5): 1007-1030.
- Zajak, Sabrina, Niklas Egels-Zandén y Nicola Piper. 2017. «Networks of Labour Activism: Collective Action across Asia and Beyond – An Introduction to the Debate». *Development and Change* 48 (5): 899-921.