



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

Global Scholarship Collection

Catherwood Library

2014

Las Funciones del Sindicato en un Mundo Globalizado

Antonio Ojeda-Avilés

International University of Andalusia at Seville, Aojeda@us.es

Follow this and additional works at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/globalschol>

 Part of the [Collective Bargaining Commons](#), [International and Comparative Labor Relations Commons](#), and the [Unions Commons](#)

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

This Article is brought to you for free and open access by the Catherwood Library at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in Global Scholarship Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

Las Funciones del Sindicato en un Mundo Globalizado

Abstract

In these times national unions seem to be out of breath under the wave of globalization, on which multinational firms surf quite well. But this is a false perception nowadays, when global unions begin to appear everywhere discussing, orienting and bargaining with their counterparts. The essay reflects about several types of unions' intervention in the global scenario: international coordination of a global counterpart; transnational solidarity; incorporation to a judicial solution; transnational collective bargaining; and transnational mediation and arbitration. All five types of activities become presented under a significant case, not always finished with a unions victory.

Keywords

labor unions, globalization, collective bargaining, international cooperation

Disciplines

Collective Bargaining | International and Comparative Labor Relations | Unions

Comments

Required Publishers Statement

© Thomson Reuters. Final version published as: Ojeda-Avilés, A. (2014). Las funciones del sindicato en un mundo globalizado. In L. E. de la Villa Gil, & I. Garcia-Perrote Escartín (Eds.), *Los sindicatos: Homenaje al profesor Don Jaime Montalvo Correa con motivo de su jubilación* (pp. 269-295). Valladolid, Spain: Lex Nova.

Suggested Citation

Ojeda-Avilés, A. (2014). *Las funciones del sindicato en un mundo globalizado*. Retrieved [insert date], from Cornell University, ILR School site: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/globalschol/1>

Las funciones del sindicato en un mundo globalizado

Functions of unions in a globalised world¹

Antonio Ojeda-Avilés
International University of Andalusia at Seville

Summary. A. Globalización y competencia desleal. B. Jerzees de Honduras. C. Solidaridad transnacional: la Hidrovía Paraguay-Paraná. D. Judicialización del conflicto transnacional: el caso Dow Chemical y Shell Oil contra Castro Alfaro et al. E. Negociación colectiva transnacional: el convenio colectivo con barcos bajo bandera de conveniencia. F. Mediación y arbitraje transnacional. El caso Rana Plaza.

Abstract. In these times national unions seem to be out of breath under the wave of globalization, on which multinational firms surf quite well. But this is a false perception nowadays, when global unions begin to appear everywhere discussing, orienting and bargaining with their counterparts. The essay reflects about several types of unions' intervention in the global scenario: international coordination of a global counterpart; transnational solidarity; incorporation to a judicial solution; transnational collective bargaining; and transnational mediation and arbitration. All five types of activities become presented under a significant case, not always finished with a unions victory.

A. Globalización y competencia desleal.

La última década del siglo XX puso crudamente a los observadores frente a la realidad subyacente de un epifenómeno que había distraído la atención de todos hasta ese momento. La tensión entre el mundo occidental y el socialismo de Estado había ocultado un fenómeno de robusto y discreto crecimiento, el de la acelerada emergencia de la globalización económica y sus consecuencias para las relaciones sociales. Lo dijo David Jessup en 1994: "Hay una gran ironía en esta situación. En el propio momento de la historia en que la democracia política ha triunfado en más países que nunca, las decisiones que afectan a la vida de las personas está siendo tomada fuera de los límites de los países. La soberanía nacional, al menos en la esfera de la política económica, está desmoronándose inexorablemente". Pero, y esta es la segunda constatación de la época, la pérdida de soberanía no ha sido el resultado de un

¹ This article was originally published as a chapter of the book entitled "Los sindicatos", *liber amicorum* in honour of professor J. Montalvo (De la Villa Gil and García-Perrote, eds.), Lex Nova-Thompson Reuters, Madrid 2014, pp. 269-295.

grupo de Estados resueltos a privar de su destino a los demás, como en su momento pudo pensarse con el enorme empuje del socialismo de Estado, ni tampoco cuando los países productores de petróleo se pusieron de acuerdo para elevar aceleradamente el precio del crudo, provocando así la devastadora crisis industrial de los setenta y ochenta; las decisiones supranacionales que afectan a la vida de las personas están siendo tomadas desde más allá de las fronteras y a nivel mundial por grandes compañías mercantiles que tienen en sus manos el precio de los productos básicos, la devaluación de las monedas o el mapa global de la industrialización.

Los sindicatos nacionales poco pueden hacer ante una decisión que ya les viene marcada desde arriba. Ni siquiera en los peores momentos de la crisis financiera que arranca en 2008 con la quiebra de Lehmann Brothers han podido incidir los sindicatos en algo más que en las manifestaciones de protesta, por cuanto los gobiernos actuaban a tenor de la evolución de la prima de riesgo, la huida de capitales y las valoraciones de las agencias de calificación. Parecía claro que poco pueden hacer los Estados y los sindicatos nacionales ante la acción global de los grandes inversores. Y sin embargo ya desde mucho antes la respuesta ha ido surgiendo a medida que la globalización echaba raíces y los Estados y los sindicatos constataban el enorme poder acumulado por unos pocos accionistas. Recién iniciado el siglo XXI, Gordon y Turner respondían a la pregunta más acuciante: ¿qué poderes pueden contrarrestar el creciente poder de las multinacionales y de las fuerzas de la globalización? “Los gobiernos nacionales tienen un importante papel que jugar –decían-, singular y conjuntamente, y también instituciones reguladoras como la Comisión Europea, La Organización Mundial del Comercio y la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente importante, podríamos sugerir, es el contrapoder de movimientos sindicales modernizados trabajando activamente a nivel local, nacional y transnacional. Más aún, sugerimos que en la era actual, la renovación de los sindicatos locales y nacionales puede de hecho depender grandemente de una coordinación creciente con los sindicatos de otros países. La colaboración transnacional será –y debería ser- un rasgo crecientemente importante de la economía global del mañana”².

Desde la perspectiva laboral, el problema de la globalización no solo proviene de los movimientos de capitales y las deslocalizaciones de empresas, sino también, y quizá en mayor medida aunque no se visibilice con claridad, de la competencia económica de unos países con costes laborales considerablemente inferiores a los de los países desarrollados. También en este plano, en lo que genéricamente se ha denominado *dumping social*, se ha producido un cambio como resultado de la intensa globalización de los últimos años: en Europa se ha pasado de contemplar prioritariamente el *dumping* que podríamos denominar “interno”, entre los propios países europeos, a prestar atención prioritaria al *dumping* de carácter extraeuropeo, a cuya virtud sectores estratégicos como el electrónico, el siderúrgico, el del automóvil o el de electrodomésticos se encuentran hoy dominados por fabricantes mayoritariamente asiáticos³. La economía global fuerza a competir con países

² GORDON M.E. y TURNER L., “Going Global”, apud VV.AA. (GORDON y TURNER, eds.), *Transnational cooperation among labor unions*, Cornell University Press, Ithaca 2000, pág. 3.

³ Un estudio sobre el impacto del *dumping social* en las normas laborales de la Unión Europea desde sus inicios, y la congelación de la producción normativa cuando el *dumping global* se hace preeminente, en mi artículo “Diritti fondamentali, concorrenza, competitività e nuove

lejanos dotados del suficiente capital y *know how* para hacerse presentes con éxito arrollador en nuestros mercados gracias a los precios que ofrecen. Y si antes los países “del hemisferio norte” poseían la tecnología, y los países “del hemisferio sur” las materias primas, el aserto ha dejado de tener vigencia, pues incluso algunos de estos últimos invierten más en desarrollo tecnológico y fabrican productos más avanzados que la mayoría de los países occidentales.

Pero aún las tecnologías de unos y otros puede decirse que compiten entre sí. El problema casi irresoluble cuando se compara un aparato electrónico o un vehículo de fabricación asiática con uno europeo radica, finalmente, en el distinto precio de unos y otros, y aunque puedan alegarse diversos motivos, el más conocido es el de los distintos estándares laborales de ambos bloques. Ciertamente que en tal materia existe desde hace algún tiempo lo que Sir Bob Hepple ha denominado una evolución hacia el punto medio en un movimiento a cuya virtud los países emergentes mejoran sus condiciones laborales mientras que los desarrollados las limitan⁴, pero la repercusión de semejante competencia en los países occidentales ha consistido en una furiosa carrera hacia el fondo, a cuya virtud la rivalidad entre vecinos consiste ahora en recortar –liberalizar– condiciones de trabajo más que ningún otro.

Es difícil para los Estados y los Organismos internacionales hacer frente al *dumping social*, y ello por diversas razones. En primer lugar, porque éste presenta algunas diferencias con la competencia mercantil y las prácticas desleales en materia de concurrencia. A diferencia de las empresas, cuya sujeción a unos parámetros de buena fe y lealtad entre contrarios se considera normal e incluso positiva, las economías nacionales aún arrastran cierto aura de fatalismo en la contraposición entre países desarrollados y en vías de desarrollo, de modo que resulta muy difícil establecer estándares internacionales que pudieran asfixiar a los países emergentes, los cuales hacen de los precios baratos una fórmula para poder exportar una exigua producción. En segundo lugar, los estándares internacionales encuentran una férrea oposición incluso dentro de los países desarrollados, en nombre de la libre competencia internacional, porque son sus empresas multinacionales las que exportan desde los países en vías de desarrollo. La intensa campaña de las representaciones de empresarios en los órganos directivos de la OIT para modificar la doctrina del Comité de Libertad Sindical en materia de huelga proviene de la Organización Internacional de Empleadores y de sus organizaciones nacionales más potentes, donde toman asiento las multinacionales. Más todavía, en el reflujó hacia el fondo de los países desarrollados, unos estándares internacionales altos vienen considerados como perjudiciales para ellos mismos, de modo que en los últimos años ni la Unión Europea ni la OIT han sido capaces de aprobar normas o convenios de cierta ambición en materia laboral, excepción hecha del Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006 y la Directiva 2013/54 sobre el mismo tema.

Tales argumentos cada vez tienen menos fuerza, aunque de todos modos continúan paralizando a los Estados y a los Organismos Internacionales en sus

regole per il lavoro in una prospettiva di diritto comparato”, apud VV.AA., *Nuove regole dopo la legge n. 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro: competizione versus garanzie? Diritto del lavoro e crescita economica in ambito italiano ed europeo*, Atti del Convegno dell’associazione Avvocati Giuslavoristi Italiani, G.Giapichelli Editore, Torino 2013, pp. 9-41.

⁴ HEPPLÉ, B., “A Race to the Top? International Investment Guidelines and Corporate Codes of Conduct”, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 20 (1999), pp. 347 ff.

intentos de mejora de las condiciones de trabajo. Ante todo, el argumento de que unos estándares elevados asfixiarían a los países en desarrollo olvidan que en realidad las exportaciones de tales países, de existir, consisten en materias primas y en monocultivos mineros, no en productos fabriles, en cuya exportación sí intervienen en las últimas décadas países de cierto desarrollo pero que muestran un elevado desprecio hacia las condiciones de vida y de trabajo de sus conciudadanos⁵. Y además, difícilmente pueden asfixiar económicamente las normas internacionales de contenido cualitativo antes que cuantitativo: si quizá unos estándares exigentes en materia de jornada y descansos podrían afectar la capacidad exportadora de los países en vías de desarrollo, no sucede lo mismo con los ocho convenios del núcleo duro normativo de la OIT, referentes a la libertad sindical y a la prohibición del trabajo esclavo, el trabajo infantil y la discriminación por razón del género⁶.

La situación queda meridianamente de manifiesto cuando observamos que la Organización Mundial del Comercio, pese a los esfuerzos realizados por introducir alguna cláusula social en sus acuerdos fundacionales, se ha remitido con insistencia a la OIT para los asuntos laborales, si bien ha expresado vagamente su respeto a las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas⁷. Mientras tanto, el sistema de aprobación tripartita y aplicación previa ratificación que rige para los convenios de la OIT hace que, por ejemplo, el n.º. 158 sobre terminación (por causa justificada) del contrato de trabajo solo haya sido ratificado por 36 países de los 187 que forman parte de la Organización, con las significativas ausencias de Estados Unidos, Reino Unido, Brasil –que lo denunció tras haberlo ratificado-, México, Italia o Alemania.

No hemos de considerar pese a ello que la actuación de los Estados y los Organismos Internacionales brille por su ausencia, descalificando así lo afirmado por Gordon y Turner en la década de los noventa. El tiempo ha demostrado que también una norma blanda –*soft law*- tiene su eficacia, y que la OIT cumple un dignísimo cometido, aun a fuerza de paciencia y de insistir con sus denuncias corteses pero firmes⁸. Ahora bien: probablemente el mejor recurso para equilibrar una situación que proviene del ámbito transnacional

⁵ China, ya conocida como “taller del mundo”, puede ser el exponente de cuanto sucede en otros países, asiáticos o no: aunque en los últimos años ha experimentado una cierta evolución hacia la mejora de las condiciones de trabajo, aún queda muy atrás respecto a cuanto podría conseguir conforme a su evolución económica, mientras que en materia de respeto al entorno medioambiental su olvido de las normas y acuerdos internacionales cae aún más abajo. Cfr. COMPA, L. (ed.), *Justice for All: The Struggle for Worker Rights in China*, American Center for International Labor Solidarity, Washington 2004.

⁶ OIT, *Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo*, Ginebra 2003. El fuerte rechazo hacia los estándares cuantitativos están en la base de que la materia preventiva se halle ausente del cuadro de normas fundamentales de la OIT, siendo así que los Convenios de seguridad y salud conforman uno de los bloques con mayor número de instrumentos de dicha Organización.

⁷ Así, su declaración de la conferencia de Singapur 1996.

⁸ Lo ocurrido con Francia y su legislación de 2006 sobre el “contrat première embauche”, equivalente a nuestro contrato para fomento de emprendedores, demuestra hasta qué punto los Estados de cierto nivel temen una de estas denuncias por las organizaciones internacionales. Bien es cierto que cuando el gobierno francés retiró dicha legislación no solo temía la condena internacional, sino también las grandes protestas sindicales y universitarias que generó y las decisiones judiciales que desde un principio consideraron nula la facultad de despedir sin causa durante los dos primeros años del contrato.

consista en una respuesta asimismo transnacional. Dicho de otro modo, frente a las empresas multinacionales, quizá la mejor contención y equilibrio provenga de los sindicatos globales y de otras fuerzas asimismo transnacionales, es decir, privadas⁹, con sus clásicos instrumentos de negociación y conflicto en lo que siempre se ha denominado como acción directa, en el sentido de *vis-à-vis* y sin intermediarios institucionales como esas Organizaciones acabadas de ver.

De esta forma podríamos decir que los sindicatos no solo deben trascender las fronteras nacionales para sobrevivir a la globalización rampante, sino que además han de hacerlo para dotar a ese ámbito de un perfil más social y no tan patrimonial como el del presente.

Los sindicatos no actúan en solitario, sino que a nivel global encuentran apoyos inesperados y de enorme fuerza. Sus medios de acción tampoco son exactamente los tradicionales, pues sin duda requieren de una dosis de sofisticación improrrogable. La acción sindical transnacional aparece así en una multitud de facetas sorprendentes, con unos aliados asimismo inesperados, impensables hace no muchos años, si bien la finalidad va a ser uniforme, la de siempre: defender los intereses de la otra parte de las relaciones de producción para evitar una voz monocorde y parcial que de ordinario beneficia a unos pocos.

En las páginas que siguen pasaremos a exponer cinco de esas funciones, las más clásicas, dejando al margen a las de representación institucional y de participación en la gestión de las empresas multinacionales¹⁰. Comenzando por las que tienen mayor tradición en el ámbito global y terminando por las de menor antigüedad, analizaremos tomando por guía un caso significativo en cada ocasión a las siguientes:

- a) Conflicto transnacional: boicot.
- b) Conflicto transnacional: cooperación.
- c) Judicialización transnacional: demandas colectivas.
- d) Negociación colectiva transnacional: convenios marítimos.
- e) Mediación transnacional: prevención de riesgos laborales.

B. Jerzees de Honduras.

Aun cuando en el ámbito transnacional el aserto de que el conflicto es la madre de todas las cosas se revela más pertinente que nunca, y los cinco casos que vamos a analizar surgen en mayor o menor medida de un conflicto, el que ahora veremos no solamente surge de una confrontación, sino que tiene su centro de gravedad, su mayor enjundia, en el boicot, la medida de conflicto transnacional por excelencia, con las peculiaridades que a continuación veremos.

⁹ Para un significado más preciso del concepto de transnacional, como distinto a internacional, cfr. JESSUP P., *Transnational Law*, Yale University Press, New Haven 1956; ZUMBANSEN P., "Transnational Law", CLP Research Paper 9 (2008), York University, Toronto.

¹⁰ Ambas funciones que dejaremos al margen son las más "europeas" del elenco de funciones sindicales, por cuanto vienen inspiradas por los países europeos y alcanzan su mayor desarrollo en ellos –por ejemplo, los comités de empresa europeos–, y de ahí que tengamos un mayor conocimiento de ellas. No obstante su importancia queda fuera de duda: cfr. por ejemplo TURNER L., "The Europeanization of Labour: Structure Before Action", *European Journal of Industrial Relations* 3 (1996), págs. 325 ss.

El conflicto se gesta en Guatemala, enero de 2008, cuando la fábrica de ropa deportiva Jerzees de Honduras (en adelante, JdH) decide cerrar y despedir a sus 1.200 trabajadores, que recientemente acaban de formar un sindicato local vinculado a la confederación CGT¹¹. Varias multinacionales norteamericanas han instalado en ese país fábricas de ropa deportiva para la exportación a Estados Unidos, si bien bajo la fórmula de grupos de empresas en las que prácticamente cada fábrica tiene su propia personalidad jurídica, distinta de la de la empresa madre norteamericana. En el caso de JdH, el grupo de empresa es un consorcio dentro de un consorcio, pues pertenece a la multinacional Russel Athletic, que a su vez es propiedad de la multinacional Fruit of the Loom¹². Comoquiera que el subgrupo dominado por Russell Athletic daba empleo en Guatemala a 10.000 trabajadores, el cierre de la factoría JdH no podía pasar desapercibido para la confederación sindical CGT, la cual decide iniciar una campaña en contra de la decisión, no tanto por el cierre en sí mismo, sino porque todos los indicios apuntaban a que el motivo radicaba precisamente en la formación del sindicato de empresa.

La campaña encuentra desde el principio unos detractores y unos defensores que analizaremos brevemente. Entre los detractores se encuentran la propia empresa multinacional, pero también el gobierno del país. Por parte de la empresa, sus argumentos son de triple índole: el primero, que el cierre de la factoría se debe a motivos no sindicales, en concreto a la crisis económica mundial¹³; el segundo, que JdH es una persona jurídica distinta a Russell Athletic, aunque puedan ambas estar dentro del mismo grupo empresarial; el tercero, finalmente, que Russell Athletic pertenece a la Asociación para el Trabajo Justo (Fair Labor Association), una asociación de empresas defensoras de los derechos de los trabajadores y del medio ambiente, lo cual contradice abiertamente la acusación formulada por el sindicato. Por parte del gobierno del país, la actitud se concreta en la pasividad, tónica dominante en sus comportamientos antes las multinacionales que operan en su suelo y que tiene que ver con el elevado desempleo existente entre la población¹⁴. Pero la

¹¹ Sindicato SITRAJERZEES. “El 13 de marzo de 2007, SITRAJERZEES celebró su asamblea fundacional con 83 trabajadores/as como miembros fundadores del sindicato. Represalias de parte de la empresa ocurrieron rápidamente. En los próximos días, Jerzees Choloma despidió a nueve de los miembros fundadores, aduciendo una reducción del personal (...) El 5 de junio, un miembro sindical y el inspector laboral Walter Zelaya intentaron por tercera vez notificar a la empresa la formación del sindicato (...). Empezando ese mismo día, la fábrica pasó a despedir a la mayoría, si no a todos, los restantes miembros fundadores del sindicato – aproximadamente 60 despidos en un período de siete días” (VVAA, Queja enviada a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo del Ministerio de Trabajo de Estados Unidos por incumplimiento de las leyes laborales por el gobierno de Honduras y petición de aplicación del Tratado de Libre Comercio USA-Honduras, http://cgthonduras.org/queja_enviada_al_estado.pdf, págs. 78-79).

¹² La cadena de vinculaciones accionariales no termina aquí, pues Fruit of the Loom es a su vez propiedad de Berkshire Hathaway, encabezada por el multimillonario Warren Buffett.

¹³ De hecho, los despidos se realizaron en dos factorías y totalizaron unos 2.000 trabajadores.

¹⁴ No solo Guatemala, sino toda Centroamérica padecen la actitud remisa del poder público para entablar acciones contra las multinacionales que operan en su suelo, lo cual conduce a que la dirección del conflicto venga asumida por actores norteamericanos pertenecientes a bufetes jurídicos y organizaciones de derechos humanos, con base en las *class actions* que veremos después. Sobre el papel de estos abogados denunciando ante tribunales norteamericanos el comportamiento de algunas empresas de su país en el extranjero o contra

pasividad del gobierno hondureño tiene una vertiente muy activa: antes y después del golpe de estado que destituyó al gobierno democrático en junio de 2009, los asesinatos de líderes sindicales y la creación de sindicatos amarillos o *solidaristas* para negociar convenios de conveniencia han estado a la orden del día¹⁵.

Los argumentos de la empresa sobre la razonabilidad de sus motivos y la excepción de falta de legitimación pasiva son los habituales en tales casos, y encuentran en el conflicto de JdH la respuesta también habitual, si bien matizada por un elemento nuevo, el hecho de pertenecer JdH a una asociación internacional de defensa de los derechos laborales y medioambientales. Inicialmente el sindicato hondureño, con sus escasez de medios, iba a encontrar el silencio rocoso del gobierno y el inabordable coste de una acción judicial que podría eternizarse en los tribunales de uno u otro país. Sin embargo la empresa tenía en su contra un elemento tecnológico que va a dar un vuelco a la situación: la red global de información. El primer destello de tal “aldea global” surge cuando el sindicato solicita ayuda a dos organizaciones no gubernamentales transnacionales, Red de Solidaridad de la Maquila y Campaña Ropa Limpia¹⁶, a través de las cuales la Asociación para el Trabajo Justo tiene conocimiento del asunto¹⁷ y, en lugar de apoyar a su asociada, decide abrir un expediente de “revisión especial”, un trámite previo a la expulsión iniciado por vez primera en su historia y que implica en primer término una fase de investigación de las acusaciones. En casos similares la investigación se confía a una organización independiente de supervisores, y aquí se delega en Workers Rights Consortium¹⁸, el cual concluye que, efectivamente, el despido masivo había obedecido a una represalia por los conflictos organizados en la factoría contra las duras condiciones laborales y encaminados a crear un sindicato¹⁹. Con la documentación en la mano, la

extranjeros, cfr. COOK M.L., “The Advocate’s Dilemma: Framing Migrant Rights in National Settings”, *Studies in Social Justice* 2 (2010), 145 ss.

¹⁵ La escalofriante Queja enviada al Departamento de Trabajo de Estados Unidos con fecha 26 de marzo de 2012, cuyo título real es “Con respecto a la falta del Gobierno de Honduras de eficazmente hacer cumplir sus leyes en materia de trabajo y cumplir con sus compromisos bajo la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, contiene una lista de los asesinatos de sindicalistas cometidos en el período aproximado en el que ocurrieron los hechos de JdH, así como una larga lista de los incumplimientos cometidos por numerosas empresas de los sectores textil, agrícola, y portuario. Como *leit motiv*, la Queja insiste en la pasividad del Gobierno, cuando no su activa participación en los incumplimientos.

¹⁶ Maquila Solidarity Network y Clean Clothes Campaign, respectivamente.

¹⁷ Maquila Solidarity Network tiene un representante en la junta directiva de Fair Labor Association.

¹⁸ Consorcio para los Derechos de los Trabajadores. Existen en el mundo anglosajón un cierto número de estas entidades que realizan investigaciones independientes sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y/o medioambientales, y que tratan de contrarrestar las investigaciones *pro parte* financiadas por las propias empresas bajo sospecha.

¹⁹ WORKER RIGHTS CONSORTIUM, *Assessment re Jerzees de Choloma (Honduras): Report of Findings and Recommendations*, 3 de octubre de 2007. También, WRC, *Worker Rights Consortium Assessment: Jerzees de Honduras (Russell Corporation): Findings and Recommendations*, Washington 2008. La empresa negó los hechos y presentó sus propias conclusiones, por lo que Fair Labor Association hubo de encargar otra investigación independiente, la cual concluyó en los mismos términos que la primera: GOLDIN, Adrián, *Mission Report: The Closure Process of Jerzees de Honduras, Previous Investigations, and the Right of Freedom of Association*. San Pedro Sula y Buenos Aires, 2009.

Asociación para el Trabajo Justo conmina a Russell Athletics a resolver el conflicto mediante negociaciones con el sindicato. Pero aquí debemos dar entrada a otro nuevo elemento de radical importancia para la solución del problema.

Una asociación norteamericana denominada Estudiantes Unidos contra las Fábricas Injustas²⁰ toma cartas en el asunto y, bajo su presión, cerca de un centenar de Universidades norteamericanas y canadienses entre las que se hallaban las más importantes advierten a la empresa que rescindirían sus licencias de fabricación de ropa deportiva con sus respectivos logotipos, algo que proporcionaba una buena parte de sus ingresos a la multinacional. De la advertencia pasan a los hechos de inmediato²¹, al tiempo que grupos de estudiantes forman piquetes en las tiendas de Russell, realizan campañas informativas en internet sobre la situación en Honduras, y protagonizan estruendosas protestas en las finales de la Liga Nacional de Baloncesto para que la organización NBA retirara a su vez la licencia como proveedor oficial de los uniformes de dicha Liga, por valor de 125 millones de dólares²². Por su parte, setenta y cinco congresistas del Congreso de Estados Unidos firman una carta dirigida a la empresa donde manifiestan su preocupación por el asunto.

Semejante presión en las calles y en las redes sociales amenazaba a Russell con la pérdida de una cantidad mucho mayor de la que estaba perdiendo con la retirada de las licencias deportivas de más de ochenta Universidades, de modo que accedió a iniciar las negociaciones con el sindicato, que culminaron de inmediato²³ en un acuerdo en el que la multinacional accedió a todas las reivindicaciones: reapertura de la fábrica cerrada, bajo el nombre de Jerzees Nuevo Día, readmisión de las trabajadoras despedidas e indemnización (“asistencia económica”) por el tiempo no trabajado, así como reconocimiento del principio de neutralidad sindical en todas las fábricas de Russell en Honduras²⁴. El acuerdo contempla la formación de una comisión de seguimiento paritaria, empresa-sindicato, y el sometimiento a un arbitraje independiente en caso de conflicto.

La intervención de la opinión pública norteamericana en el boicot no acaba solo con los halagüeños frutos del acuerdo colectivo, sino que tiene otros tres reflejos igualmente importantes, si bien ya externos a las relaciones laborales entre JdH y la confederación sindical CGT.

Un primer reflejo del acuerdo cuajó de inmediato, un mes más tarde, cuando la junta directiva de la Asociación para el Trabajo Justo resolvió por unanimidad archivar el procedimiento de “revisión especial” contra Russell

²⁰ United Students Against Sweatshops, USAS. La traducción de Sweatshop más usual sería Maquila, pero este término ha adquirido carta de naturaleza en lengua inglesa, como vemos en la otra ONG que ya ha aparecido en el texto, la Maquila Solidarity Network, lo cual indica que Estudiantes Unidos han preferido otra denominación.

²¹ Entre otras, las Universidades de Michigan, Washington, Columbia, Cornell, Duke, Georgetown, Purdue, Rutgers, etc.: GREENHOUSE, S., “Michigan Is the Latest University to End a Licensing Deal With an Apparel Maker”, *New York Times* 23 de febrero de 2009.

²² DREIER P., “Human Rights Activists Protest NBA-Linked Sweatshops”, *The Huffington Post*, 14 de junio de 2009.

²³ El 14 de noviembre de 2009.

²⁴ Maquila Solidarity Network, boletín de 4 de diciembre de 2009.

Athletic, el 1 de diciembre de 2009. Nótese, sin embargo, que la decisión se tomó cuando aún el acuerdo no había comenzado a aplicarse²⁵.

Una segunda reacción tiene lugar respecto a dos subcontratistas de la multinacional Nike en el mismo país, Hugger y Vision Tex, que en enero de 2009 habían cerrado sus fábricas sin indemnizar a los trabajadores con la cantidad establecida por la legislación hondureña, un total de 2 millones de dólares, sin que el gobierno hondureño hubiera reaccionado. Como había sucedido en el caso Russell, la organización United Students against Sweatshops presionó ante los rectorados de las Universidades norteamericanas y canadienses para que retiraran las licencias de ropa deportiva con Nike, al tiempo que establecía piquetes en las tiendas Nike; por su parte, el Workers Rights Consortium difundía entre más de cien Universidades de dicho país un informe sobre lo ocurrido. En julio de 2010, Nike llegó a un acuerdo con la confederación sindical CGT para aportar 1,5 millones de dólares como “fondo de ayuda a los trabajadores” –la empresa evitó cuidadosamente hablar de indemnizaciones-, así como el seguro sanitario de los mismos, y se comprometió a que otras empresas subcontratistas admitieran a los despedidos por las dos factorías cerradas. La prensa norteamericana aireó las palabras del presidente de United Students en la Universidad de Cornell sobre el comportamiento de la multinacional, extensible a una gran cantidad de empresas multinacionales: “Nike enfrenta a fábricas contra fábricas, creando un entorno ultracompetitivo que conduce a reducir salarios y no da a los titulares de las fábricas otra alternativa más que la de violar los derechos básicos de los trabajadores”²⁶.

La tercera reacción proviene de una amplia entente de organizaciones sindicales hondureñas y norteamericanas, firmatarias de una Queja dirigida a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) del Ministerio de Trabajo norteamericano, instándole a aplicar los preceptos laborales del acuerdo de libre comercio firmado con Honduras en 2005 debido al incumplimiento de la legislación laboral internacional y a la dejadez en la vigilancia de la propia

²⁵ La actitud colaboradora de la empresa en las negociaciones llevó a la sindicalista que había llevado el peso de la gestión sindical del conflicto, Evangelina Argueta, a reconocer “la buena fe de la empresa durante las negociaciones”, y a la representante de Maquila Solidarity Network en la junta directiva de la Fair Labor Association, Lindas Yanz, a votar a favor del levantamiento de estado de revisión especial.

²⁶ GREENHOUSE S., “Pressured, Nike to Help Workers in Honduras”, *The New York Times* 27 de julio de 2010. Como complemento contra las campañas contra las multinacionales estadounidenses, la organización Human Rights Watch ha presentado un estudio del profesor L. COMPA, *A strange case: Violations of workers’ freedom of association in the United States by European multinational corporations*, New York, Human Rights Watch 2010, en el que se realiza una investigación respecto al uso por parte de las multinacionales europeas de los recursos antisindicales permitidos en Estados Unidos, como el de auditorio cautivo o reuniones uno-a-uno, además de en ciertos casos ir más allá de lo permitido en ese país. Un estudio similar patrocinado por el sindicato United Auto Workers sobre la multinacional Nissan en sus fábricas norteamericanas ha sido publicado recientemente por COMPA L. y DERRICK J., *Choosing Rights*, Washington 2013, en el que se indica el uso de las prácticas antecitadas, así como la de filmes antisindicales: la empresa “shows anti-union films, holds anti-union captive audience meetings, and instructs supervisors to meet one-on-one with employees in a systematic campaign portraying unions as job-killers and plant-closers”, indican.

legislación²⁷. En materia de trabajo en las fábricas de ropa, donde más del 60 por 100 de los empleados son mujeres, la denuncia se centra en las condiciones de trabajo, pues la industria “se caracteriza por una explotación laboral generalizada a través de condiciones que incluyen horas extras excesivas y no pagadas, pago de sueldos por debajo del mínimo legal y condiciones laborales no saludables y peligrosas²⁸. En este sentido, una ONG prominente, *Colectivo de Mujeres Hondureñas* (CODEMUH), ha informado sobre “niveles altos de problemas de salud experimentados por los trabajadores de la maquila, incluyendo fatiga, conjuntivitis, úlceras, congestión nasal crónica, dolor muscular crónico, dermatitis, jaquecas, depresión e insomnio, entre otras varias condiciones graves de salud. Estas enfermedades son el resultado del estrés mental y emocional intenso, las condiciones laborales pésimas y el movimiento repetitivo durante períodos de tiempo prolongados”²⁹.

El caso Russell Athletic nos ilustra sobre las fórmulas transnacionales que permiten a un sindicato de reducidas dimensiones y mediante la utilización de

²⁷ Se trata de la Queja ya citada, que viene firmada en marzo de 2012 por las siguientes organizaciones, entre las que se encuentra el sindicato Jerzees Nuevo Día: American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO); Central General de Trabajadores (CGT); Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH); Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH); Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH); Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH); Federación Nacional de Trabajadores Autónomos de la Economía de Honduras (FENTAEH); Federación Unitaria de Trabajadores de Honduras (FUTH); Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Empresa Editorial Honduras S.A de C.V (SEYTEEH); Sindicato de Trabajadores de Delta Apparel, S, A (SITRADASA); Sindicato de Trabajadores de Finca América Ameribi (SITRAMERIBI); Sindicato de Trabajadores de Guarumas Agroindustrial (SITRAGUA); Sindicato de Trabajadores de la Compañía Pinehurst (SITRAPINEHURST); Sindicato de Trabajadores de la Empresa A.tion (SITRATION); Sindicato de Trabajadores de la empresa Honduras Electrical Distribution Systems S de R.L. Kyungshin-Lear (SITRAKYUNGSHINLEAR); Sindicato de Trabajadores de la Empresa Jerzees Nuevo Día (SITRAJERZEESND); Sindicatos de Trabajadores de la Empresa New Holland Lingerie de Honduras (SITRANEWHOLLAND); Sindicato de Trabajadores de la Empresa Petralex (SITRAPETRALEX); Sindicato de Trabajadores de la Empresa Southern Apparel Contractors, S.A (SITRASOACON); Sindicato de Trabajadores de la Fundación Hondureña de Investigación Agrícola (SITRAFHIA); Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS); Sindicato de Trabajadores de la Tela Railroad Company (SITRATERCO); Sindicato de Trabajadores de Star (SITRASTAR); Sindicato Gremial de Trabajadores de Muelle (SGTM); Sindicato Gremial de Trabajadores Portuarios de Honduras (SINGTRAPH); Sindicato Reformado de Marineros de Honduras (SIREMAH); y Centro de Derechos de Mujeres (CDM).

²⁸ En una reacción a la crisis que haría las delicias de algunos gobiernos europeos empeñados en salir de sus deudas de forma abrupta, en Noviembre del 2010 el gobierno hondureño emitió el Decreto 230/2010, titulado *Plan Nacional de Empleo por Hora*, que habla por sí solo del contenido. El Decreto ha sido definido por el Gobierno como “una ley anti crisis, de temporal duración, ideado para crear buenos trabajos y evitar el desempleo y sub empleo causado por la crisis económica mundial”. Cfr. Queja, pág. 73.

²⁹ Queja cit., pág. 6. La Queja analiza numerosos casos de incumplimientos de la libertad sindical en los que las empresas proceden al despido de los comités organizadores de un sindicato de empresa, y actúan contra los esfuerzos por reconstituir al sindicato y contra el recurso a inspectores de trabajo para que acompañen a los líderes a comunicar a la empresa la constitución del colectivo, impedidos por los departamentos de recursos humanos, con un dato tenebroso: casi todos los nombres de los activistas sindicales no aparecen en la publicación –están borrados- como protección de seguridad.

una medida de conflicto de escasa intensidad como es la denuncia, obtener el reconocimiento y sentar a la mesa de la negociación a una gran multinacional de otro país, mediante el concurso de organizaciones foráneas, tanto sindicales como sociales, académicas o políticas, más cercanas al núcleo de la multinacional y que asumen las medidas de conflicto de mayor intensidad. La peculiaridad de estas fórmulas radica además en sortear la inercia –cuando no la enemiga- de la administración local, así como las dificultades procesales de una acción judicial en los tribunales locales de uno u otro país, representadas por las limitaciones de la legitimación procesal pasiva cuando la empresa cuya actitud se denuncia tiene personalidad jurídica distinta a la de la empresa madre³⁰.

C. Solidaridad transnacional: la Hidrovía Paraguay-Paraná.

El apoyo de las organizaciones sindicales de unos países a las de otros se encuentra en los propios orígenes de casi todos los sindicatos, pues en mayor o menor medida ha existido desde un principio el convencimiento de una hermandad basada en la clase, convicción que actualmente se basa en los intereses conjuntos. Acabamos de ver a la gran confederación sindical norteamericana AFL-CIO encabezando una Queja contra el gobierno de Honduras, si bien su repercusión era mínima en el caso Russell. Veremos ahora un caso en donde la solidaridad intersindical asume el protagonismo, aun a fuer de provocar conflictos políticos entre los países afectados. El conflicto de la Hidrovía Paraguay-Paraná, o Hidrovía de Mercosur, hace referencia a la gran vía fluvial que recorre 3.440 kilómetros en forma navegable desde Puerto Cáceres (Brasil) hasta Puerto Nueva Palmira (Uruguay), con un intenso tráfico de transporte comercial y en trance de conectarse con otra gran hidrovía de 1.750 kilómetros, la Tieté-Paraná, que alcanza hasta Sao Paulo en Brasil³¹.

³⁰ Dicha regla se conoce en Estados Unidos como “Felsen exception” (sentencia del Tribunal Supremo USA 648 F2D 681 United States v. Felsen), y viene utilizada con asiduidad por las multinacionales del país en casos como el ahora analizado: COMPA L., “Pursuing international labour rights in U.S. courts: New uses for old tools”, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 1(2000), págs. 48 ss.; HANSMANN H. y KRAAKMAN R., “Toward unlimited shareholder liability for corporate torts”, *Yale Law Journal* 7 (1991), 1879 ss.; MARTÍNEZ GIRÓN J., *El empresario aparente*, Civitas, Madrid 1992; SEMPERE NAVARRO, A.V., y LUJÁN ALCARAZ, J., “El empresario aparente y la doctrina del “levantamiento del velo”. *Aranzadi Social II* (1996), presentación. La separación de responsabilidades entre personas diferentes es doctrina común en todo el mundo. Igualmente difundida se encuentra la respuesta denominada “ruptura del velo corporativo” –pierce the corporate veil-, por la que los tribunales admiten en ciertos casos la responsabilidad indemnizatoria de la empresa madre por las conductas dañosas o ilícitas de sus filiales, así como la de los accionistas por la actuación de la sociedad anónima de la que forma parte, como vemos en COHN E.J. y C SIMITIS C., “Lifting the Veil in the Company Laws of the European Continent”, *The International and Comparative Law Quarterly* 1 (1963)189; BOLDÓ RODA, C., *El “levantamiento del velo” y la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles*. Tecnos, Madrid, 1997; DE ÁNGEL YAGÜEZ, R. *La doctrina del “levantamiento del velo” de la persona jurídica en la reciente jurisprudencia*. Civitas, Madrid 1990. Y no solo en la jurisdicción civil y mercantil, sino también en la penal: MODELO FLORES, J.M., “La aplicación de la teoría del levantamiento del velo societario en la determinación de la responsabilidad de los administradores de las personas jurídicas”, dictamen, Universidad Internacional de Andalucía, Málaga 2013.

³¹ El gran obstáculo para la conexión entre ambas vías fluviales lo supone la presa

La internacionalización de la Hidrovía se produce mediante acuerdo de 1995 entre los cinco países ribereños, Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, en el cual se establecen los principios de igualdad y libre circulación de embarcaciones, bienes y personas, con eliminación de las limitaciones, gravámenes, tributos, impuestos o derechos nacionales existentes³², y la creación de las figuras comunitarias de armador de la Hidrovía, del Comité Intergubernamental y de la Comisión del Acuerdo³³. La asimetría de escala e incluso las amplias diferencias legales entre los países ribereños lleva pronto a que el espacio fluvial común plantee el contraste entre los sistemas regulatorios nacionales, en concreto entre los de Paraguay y Argentina, ya que el primer país lleva a cabo un “desarme” de impuestos y de registro de embarcaciones para contrarrestar la fuerte presencia de armadores y de marineros argentinos en el cauce fluvial, lo que paradójicamente conduce a que los armadores del segundo país trasladen su sede a Paraguay³⁴, donde no existían en ese momento ni sindicatos ni convenios colectivos, como por el contrario sucedía en Argentina. Podríamos decir que el incentivo verdadero no es tanto fiscal y administrativo como laboral, y que de todos modos se habría producido incluso sin el acuerdo sobre libre circulación. Es un movimiento coincidente en el tiempo con otro similar ocurrido en Europa a raíz de la adhesión entre 2004 y 2007 de varios países de la antigua Europa del Este a la Unión Europea y que da origen a la intervención del Tribunal de Justicia Europeo con su trilogía Viking, Laval y Rüffert, sobre traslado de armadores del oeste a sedes del este y, a la inversa, sobre participación de empresas del este en las subastas de

hidroeléctrica de Tieté, construída por un acuerdo entre Paraguay y Brasil, pero que actualmente tiene realizadas las grandes obras estructurales necesarias para la conexión (Cfr. STANCICH E., “Eje de la Hidrovía Paraguay-Paraná”, Bank Information Center, Santa Cruz, Bolivia 1996. Otros proyectos de conexión enlazarían la cuenca del Río de la Plata con la del Orinoco y del Plata, “un inmenso eje de transporte fluvial”, aireados desde el siglo XIX por Simón Bolívar y José de San Martín pero que no pasan aún de meras especulaciones.; GORAYEV VITORIANO, P.H., *El agua como fuente de conflictos. Un estudio de la Cuenca del Río de la Plata*, Universidad Politécnica de Catalunya, Barcelona 2008, pág. 96.

³² Arts. 5, 6, 9 y 11 del Acuerdo de Transporte Fluvial por la Hidrovía Paraguay-Paraná de 1995.

³³ El Comité Intergubernamental de la Hidrovía (CIH) ya estaba creado desde 1989, y desde ese propio momento comenzaron los estudios de viabilidad, financiados por PNUD, los cuales produjeron una intensa polémica, especialmente desde el punto de vista medioambiental, de la que aún no se han resuelto algunos aspectos, pese a las concesiones hechas en la reunión extraordinaria del CIH en Buenos Aires en agosto de 1995 y del estudio complementario iniciado en 2005. Para las críticas, cfr. GORAYEV VITORIANO, P.H., *El agua como fuente de conflictos*, págs. 94 ss.

³⁴ En especial las armadoras Horamar y Ultrapetrol, la última de las cuales posee un tercio de las 1.800 embarcaciones navegando por la Hidrovía. A lo que parece, el resultado es que “el 80 por 100 de la flota que navega por la Hidrovía Paraguay-Paraná es de bandera paraguaya”, lo que nos remite a la consideración de Paraguay como país con bandera de conveniencia. La información disponible sobre el conflicto es muy precaria y contradictoria, sesgada por interpretaciones políticas y nacionalistas. Véase por ejemplo la noticia aparecida en el diario El País (Uruguay) el 20 de diciembre de 2010, debida a E. CAZALÁ, con el siguiente enfoque inicial: “Felizmente parece haberse conjurado –por el momento- un plan surgido desde Buenos Aires contra naves fluviales paraguayas para atraer armadores argentinos a la bandera, una acción que dañaba el comercio exterior paraguayo y a la propia integración regional”. En este análisis no podemos entrar en las variables políticas, que las hay, del conflicto laboral, por exceder obviamente de su ámbito de estudio.

obras públicas de los países del este³⁵.

El Acuerdo entre los cinco países no prevé mecanismos de solución para los conflictos laborales ni, en general, transnacionales; tampoco el protocolo adicional sobre solución de controversias: “Es importante destacar que solo se prevén en el marco del Protocolo Adicional disputas de derecho público, entre Estados, no brindando soluciones para el caso de conflictos entre particulares. Dada la naturaleza publicista de este Protocolo, resulta lógico que así sea, pero es de destacar que resulta necesario, especialmente a la luz de los acontecimientos que marcan la actividad creciente en la Hidrovía, que debe promover la resolución de conflictos entre particulares, además de ciertas normas adicionales de Derecho Internacional Privado incluídas en los Protocolos Adicionales”³⁶. Y es que la Hidrovía, como toda vía fluvial que discurre entre diversos países, genera una alta conflictividad de todo tipo que ha llevado a la existencia de una rama de investigación particular en la cual se analizan las relaciones de poder entre los países ribereños y las soluciones a los choques de distinto signo –económico, militar, social, medioambiental: el laboral no aparece en la mayoría de los casos- que se producen³⁷.

Tras ciertas actuaciones que incluyen un novedoso piquete de

³⁵ El caso Viking 438/03 es de los tres el más cercano a cuanto ahora estudiamos, pues versaba sobre el traslado de la empresa de transbordadores Viking Line, con sede en Helsinki, a Tallin, la capital de Estonia, y la suscripción de un convenio muy ventajoso con el sindicato de marineros estonios. El traslado amenazaba las condiciones de trabajo de los marineros finlandeses e incluso sus propios empleos, por lo que su sindicato convocó un boicot que vino respaldado por la Federación Internacional del Transporte-Marinos, con sede en Londres. Como es sabido, el Tribunal de Justicia Europeo ha tratado en sus sentencias de armonizar los derechos fundamentales de libertad sindical y conflicto colectivo con los principios comunitarios de libertad de establecimiento y de libre circulación de servicios, generando una muy intensa polémica en el ámbito laboral.

³⁶ BORREGO S.M., CASAVELOS J.M., MEDINA S., PIZZUTO S., REGOUNI M., y ZARATE M.A., “La Hidrovía Paraguay-Paraná”, en *Aportes para la Integración Latinoamericana*, 5 (1999), pág. 56.

³⁷ Con respecto a la Hidrovía, los conflictos del Pantanal y de las presas hidroeléctricas de Itaipú y Yaciretá han recibido gran atención entre los investigadores. Cfr., entre otros, LAMMERS O., MOORE D. y PREAKLE K., “Considering the Hidrovia: a preliminary report on the status of the proposed Paraguay/Parana waterway Project”, *International Rivers Network*, Working Paper 3, Berkeley 1994; SILVEIRA M., THE SOUTH AMERICAN HIDROVIA PARANA – PARAGUAY. Environment vs. Trade?”, *International Environmental Law* 2005; GOTTGENS J.F., FORTNEY R.H., MEYER J., PERRY J.E., y ROOD B.E., “The case of the Paraguay-Paraná waterway (“Hidrovia”) and its impact on the Pantanal of Brazil: a summary report to the society of wetlands scientists”, *Wetlands Bulletin*, 1998, págs. 12 ss.; BASCHECK B. y HEGGLIN M., *Plata/Parana River Basin, A Case Study*. Swiss Federal Institute for Environmental Science and Technology, Ginebra 2004; DA ROSA J. E., “Economics, politics, and hydroelectric power: the Parana River Basin”, *Latin American Research Review*, 3 (1983), pp. 77-107; ELHANCE A. P., *Hydropolitics in the 3rd World, Conflict and Cooperation in International River Basins*, United States Institute of Peace, Washington 1999; VV.AA. (GLEICK, P.H., ed.), *Water in Crisis. A Guide to the World's Fresh Water Resources*, Oxford University Press, New York, pp. 13-24; KULSHRESHTHA S.N., *World Water Resources and Regional Vulnerability: Impact of Future Changes*, IIASA, Laxenburg 1993. En general, para el análisis de los conflictos provocados por las cuencias fluviales internacionales cfr. MURPHY I.L., “International river basins: A policy model for conflict resolution”, *Resources Policy* 2 (1986), págs. 133 ss.; TIR, J., y ACKERMAN J.T., “Politics of Formalized River Cooperation”, *Journal of Peace Research* 5 (2009), págs. 623 ss.; DINAR S., Power Asymmetry and Negotiations in International River Basins, *International Negotiation*, 2 (2009), págs. 329 ss.

embarcaciones bloqueando el río para controlar el paso de los cargueros³⁸, la transnacionalización del conflicto toma impulso cuando en diciembre de 2010 el Sindicato argentino de Obreros Marítimos Unidos (SOMU), con 10.000 afiliados, realiza en el puerto de Buenos Aires un boicot de remolcadores contra todos los barcos con origen en, o con destino a, los puertos paraguayos, lo cual provoca la práctica paralización de las exportaciones e importaciones de este país³⁹. El boicot se produce en apoyo a la negociación de un convenio colectivo que había planteado un sindicato paraguayo de igual denominación, el Sindicato de Obreros Marítimos Unidos de Paraguay (SOMUPA), al que la confederación de empresarios de ese país acusaba de ser la *longa manu* del sindicato argentino⁴⁰. El SOMUPA encuentra ciertas dificultades para su registro en el Ministerio de Justicia y Trabajo paraguayo, que finalmente se superan⁴¹, mientras que surgen paralelamente varios sindicatos de marinos paraguayos opuestos al conflicto, pues alegan que sus empleos corren peligro si el bloqueo se extiende por tiempo indefinido⁴².

A mediados de 2011 aún no existen negociaciones con el SOMUPA, si bien uno de los sindicatos rivales, la Asociación de Trabajadores Marítimos del Paraguay, informa de haber llegado a un contrato colectivo con los armadores, el cual viene homologado por el Ministerio de Justicia y Trabajo a mediados de agosto⁴³. La mayoría de los sindicatos de marinos paraguayos se habría negado, sin embargo, a suscribirlo.

Un nuevo boicot, esta vez adoptado por los dos sindicatos SOMU y

³⁸ Información oral recibida de abogados de la Federación Marítima Portuaria y de la Industria Naval de la República Argentina (FEMPINRA).

³⁹ El Centro de Armadores Fluviales y Marítimos del Paraguay (CAFYM) anunció que la medida de conflicto afectaba a 38 navieras y 3.000 trabajadores, y la retención de 2.000 contenedores en bodegas de los barcos surtos en el puerto de Buenos Aires y otros 5.000 en los muelles del mismo puerto. Las noticias, muy politizadas, hablan de que “La Argentina ha bloqueado totalmente el comercio exterior de Paraguay, un hecho que no ha sucedido desde los tiempos de la Guerra de la Triple Alianza” (CLS News 6 de diciembre de 2010).

⁴⁰ El líder del sindicato argentino, Omar Suárez, mantenía buenas relaciones con el gobierno argentino y era además director de Maruba, naviera argentina que permanecía bajo bandera de este país (El País – Uruguay de 20 de diciembre de 2010).

⁴¹ El registro se admite el 10 de noviembre de 2010, tras dos meses de presentada la documentación.

⁴² CLS News (Asunción), 6 de diciembre de 2010. Los sindicatos serían el Liga de Obreros Marítimos del Paraguay, que alega reunir a más de 40 sindicatos, la Federación de Trabajadores Fluviomarítimos, la Asociación de Trabajadores Marítimos del Paraguay y otros más hasta seis.

⁴³ La negociación del contrato colectivo habría durado cuatro meses, y viene firmado a lo que parece entre la federación de armadores CAFYM, y el sindicato citado en texto, el Sindicato de Navegantes Marítimos del Paraguay, y la Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A), en junio de 2011 (cfr. web cutautentica.org.py, 20 de junio de 2011). La homologación se realiza merced a tres resoluciones ministeriales. La primera Resolución N° 1046 es la homologación del Contrato Colectivo entre el Centro de Armadores y la Sociedad Unión de Cocineros y Anexos Marítimos y Terrestres (SUCAMT). La resolución N° 1047 es la homologación del Contrato Colectivo con el Sindicato de Navegantes Marítimos del Paraguay (SINAMAPA). Y la Resolución N° 1048 con la Sociedad de Marineros Unidos de la Marina Mercante Nacional (SMUMMN). Los cambios de nombres parecen indicar la fungibilidad de las organizaciones intervinientes. Frente a ellas, el SOMUPA es a su vez acusado de no disponer de un solo miembro en el sector, y en verdad que sus apariciones brillaban por su ausencia hasta ese momento, a excepción de su portal en internet.

SOMUPA en setiembre de 2011, sienta finalmente a una naviera, Fluvialba Paraguay, en la mesa de negociaciones con el segundo, y su contrato colectivo viene inmediatamente homologado por el Ministerio el 21 de ese mes⁴⁴.

Según parece, la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte ha exhortado a los sindicatos argentinos y uruguayos a apoyar la pretensión negociadora del SOMUPA mediante acciones legales⁴⁵.

Las lecciones del caso Hidrovía apuntan a las grandes dificultades de la transnacionalidad, debidas sobre todo a la falta de información entre los actores y a las rivalidades nacionales⁴⁶, solo superables cuando existe un fuerte entramado de organizaciones transnacionales detrás de los actores, unidos además por una sólida red informativa. Claramente el SOMU y su aliado el SOMUPA no han medido sus fuerzas frente a una federación de armadores paraguayos muy combativa, que ha conseguido transmitir a las organizaciones empresariales y sindicales de los demás países de la cuenca la visión conspiratoria de una estrategia política gubernamental para alzarse con el control del transporte fluvial rioplatense, agregando y en su caso creando organizaciones de apoyo que al cabo han reducido el esfuerzo –nada más, pero también nada menos- a la fase primaria de las negociaciones colectivas.

D. Judicialización del conflicto transnacional: el caso Dow Chemical y Shell Oil contra Castro Alfaro et al.

La inexistencia de tribunales e incluso de organismos arbitrales de ámbito internacional en materia laboral marca un vacío profundo que no se colma por el recurso a tribunales y organismos arbitrales internacionales de carácter general o mercantil⁴⁷. El acceso a los organismos de mediación de la OIT o a los tribunales europeos de la UE o del Consejo de Europa suponen una respuesta limitada a la ya importante conflictividad global en materia de trabajo. Desde el lado contrario, los tribunales nacionales y las normas de conflicto reguladoras de la competencia de unos y otros descuidan la materia laboral, que en muchos casos consideran englobada en la civil y mercantil, y prestan

⁴⁴ Su texto puede verse en la página web de SOMUPA. El accionista mayoritario de Fluvialba es la empresa Pdvsa Argentina.

⁴⁵ Mediante carta de la que se hace eco CLS News de 6 de diciembre de 2010. El sindicalismo argentino del sector marítimo está fragmentado a pesar de la unicidad. Así, el SOMU se encontraba en conflicto con el Sindicato Unido Portuarios Argentinos al momento de escribir estas líneas, habiendo llegado a una tregua de cuatro meses auspiciada por el jefe del gobierno de la nación, Capitanich. Por otra parte, el Sindicato del Personal de Dragado y Balizamiento tiene firmado un convenio colectivo con la empresa Hidrovía Sociedad Anónima desde 2007 (CCT n°. 886/07 E).

⁴⁶ Rivalidades no solamente intersindicales, sino entre gobiernos y países. Una de las conclusiones a las que llega el Banco Mundial es que “los recientes acontecimientos tienden a mostrar que el desarrollo integrado de la Hidrovía Paraguay-Paraná es crecientemente inviable. Lo cual retrasa los progresos del proyecto desde un marco integrado y negociaciones internacionales hacia soluciones parcialmente respaldadas mediante acuerdos bilaterales”. (SGUT M., BARBERO J., CHAVES F., y PROCEE P., “The Paraguay-Paraná *Hidrovía*: Its Role in the Regional Economy and Impact on Climate Change”, Report 54900 – LAC, Banco Mundial, 2010, pág. XIII).

⁴⁷ Por ejemplo, el Tribunal Internacional de Justicia de la ONU, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Consejo de Europa), la Corte Interamericana de Derechos Humanos (OEA), etc.

escasa o ninguna atención al conflicto colectivo y a la negociación colectiva⁴⁸. El nivel colectivo laboral, ya sea en modo conflicto o en el de negociación, por añadidura, suscita un cierto recelo por los tribunales nacionales, cada vez más lejos de los principios de la jurisdicción universal⁴⁹. Los tribunales nacionales arrastran una visión singularizada de los litigios, quizá porque históricamente su labor ha dependido de las demandas de litigantes individuales. De ahí que los protagonistas de este nivel colectivo, como ya hemos visto fugazmente en los dos casos estudiados y veremos con mayor detenimiento en el caso Rana Plaza, prescinden de los procedimientos judiciales para resolver por la acción directa o, a lo sumo, por el nombramiento de árbitros. Solo paulatinamente el Derecho Civil y el Mercantil van creando espacios a los planteamientos colectivos⁵⁰, dentro de la denominada “lógica de la acción colectiva”⁵¹.

En algunos países, no obstante, la existencia de acciones colectivas permite simplificar los trámites desde el primer momento con la legitimación activa de los sindicatos y otros actores, hasta la sentencia colectiva que permite una única solución para el conjunto de sujetos involucrados⁵². Una de las más importantes es la acción colectiva que los fiscales laborales brasileños pueden presentar ante la jurisdicción laboral por el incumplimiento de los derechos constitucionales de los trabajadores, lo que ha favorecido la persecución de algunas multinacionales por sus prácticas antilaborales⁵³.

⁴⁸ Para mayores detalles, cfr. mi *Derecho Transnacional del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2013, capítulos 2 y 3.

⁴⁹ El nivel de rechazo mostrado por los tribunales nacionales a la extraterritorialidad —es decir, a los conflictos ocurridos fuera del territorio del país— parece ir en sentido contrario a la importancia de un país y de su sistema judicial: mientras que los tribunales norteamericanos, por ejemplo, rechazan de plano los casos extraterritoriales (así, caso *Labor Union of Pico Korea Ltd. v. Pico Products Inc.*, 968 F.2d 191 [2d Cir. 1992]), los tribunales españoles, a virtud del art. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985, encuentran una amplia variedad de supuestos para declararse competentes, si bien lo contrarrestaban con excepciones procesales de diverso tenor hasta que el Tribunal Constitucional estableció una doctrina más favorable al demandante.

⁵⁰ Sobre la transformación y el avance del Derecho Civil respecto al Derecho del Trabajo, y las nuevas técnicas que van abriéndose paso en aquél, vid. NOGLER L., “(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del ‘nuovo’ diritto civile”, *Europa e Diritto Privato* 4 (2013), 959 ss.

⁵¹ Cfr. por todos OLSON, M., *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press, 1965; OSTROM, E., *Governing the Commons: The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press 1990; VV.AA. (MEINZEN-DICK, R., and DI GREGORIO M., eds.), “Collective Action and Property Rights for Sustainable Development”, International Food Policy Research Institute, Washington, 2020 Focus 11 (2004); SANDLER T., *Collective action: Theory and applications*, University of Michigan Press 1992; HARDIN R., *Collective Action*, John Hopkins University Press. Baltimore 1982; GILBERT M., “Rationality in Collective Action”, *Philosophy of the Social Sciences* 1 (2006), págs. 3 ss.

⁵² Así, el procedimiento de conflicto colectivo y el de impugnación de instrumentos colectivos de la Ley de Jurisdicción Social española 36/2011.

⁵³ La legitimación para plantear *dissídios coletivos* o acciones colectivas se reconoce a las entidades sindicales y a otros sujetos colectivos “para actuar como sustitutos procesales de los integrantes de la categoría” en la defensa de sus intereses difusos o colectivos, y a los fiscales laborales a virtud del art. 129.III de la Constitución Federal y del art. 6.VII y 83.III de la Ley 75/93: LEITE, C.H.B., *Curso de Direito Processual do Trabalho*, LTR, Sao Paulo 2005, págs. 231 y 241; MARTINS, S.P., *Direito do Trabalho*, Editora Atlas, Sao Paulo 2004, pág. 870-871. En 2012, tras una serie de denuncias e investigaciones, el Ministerio Público del Trabajo brasileño presentó ante los tribunales una demanda contra Arcos Dourados Ltda, la mayor franquiciadora de la marca McDonald’s en América Latina. La sentencia declaró probada la

Seguramente la más utilizada y antigua es la *class action* norteamericana en su combinación con una Ley del siglo XVIII sobre reclamación por daños a extranjeros. A tenor de las Reglas Federales sobre Procedimiento Civil de 1934, aprobadas por el Tribunal Supremo de EE.UU. para los tribunales de distrito, una acción de clase consiste en una demanda presentada por uno o varios integrantes de un determinado colectivo, cuando dicho colectivo sea tan numeroso que no resulte factible reunir al conjunto de integrantes en un proceso, y siempre que existan además cuestiones de hecho o de derecho comunes al colectivo, que las demandas de los representantes sean típicas del colectivo en cuyo nombre actúan, y que protejan honesta y adecuadamente los intereses comunes. También cabe la legitimación pasiva, en la condición de representantes de un colectivo demandado. El tribunal que entiende del caso debe realizar al inicio del proceso la denominada “prueba de comunalidad”, o *commonality*, para verificar la concurrencia de todos esos requisitos, y en su caso otorgará a la acción la consideración de *class action*⁵⁴. Por otra parte, una acción individual puede ser convertida en colectiva por el tribunal cuando el mantenimiento del carácter singular pudiera derivar en el reconocimiento de derechos incompatibles con los del conjunto o que pudiera lesionar los derechos de los restantes interesados, o bien cuando el demandado alegue la afectación general, o los aspectos colectivos predominen sobre los individuales.

La utilización de las *class actions* en los conflictos colectivos transnacionales viene de la mano de la Ley antes mencionada de 1789, sobre indemnización de daños a extranjeros⁵⁵, la cual asigna competencia a los

práctica de la “jornada móvil variable” en los 640 establecimientos de comida rápida de Arcos Dourados y condenó al pago de indemnizaciones por *daño moral colectivo* por valor de 7,5 millones de reales a los casi 42.000 empleados de la empresa. Mediante la jornada móvil no quedaba predeterminada la jornada diaria, sino que se alteraban por la empresa las horas de comienzo y terminación de cada día, si necesario, dentro de las ocho horas diarias marcadas por la Constitución. La jornada móvil variable exigía a los empleados una dedicación muy superior a la de las ocho horas diarias, impidiéndoles por ejemplo cualquier otra actividad laboral por efecto del amplio tiempo de disposición exigido (*Assessoria de Comunicação do MPT-PE*, boletín de 2 de mayo de 2014). Como puede verse, esta práctica encuentra ciertas similitudes con la alemana de la “kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit” y con el “trabajo a llamada” español que el Tribunal Supremo declaró inválido.

⁵⁴ Sobre esta fase del proceso, así como en general sobre el proceso mismo con detalle, cfr. ANDERSON B. y TASK A., *The Class Action Playbook*, Oxford University Press, 2012, en especial págs. 147 ss.

⁵⁵ Alien Tort Claims Act, conocida también por sus siglas ATCA. La cuestión de si los derechos laborales son derechos humanos pertenecientes al Derecho de Gentes parece resuelta afirmativamente: Cfr. CLEVELAND S.H., Global labor rights and the alien tort claims act, *Texas Law Review*, 76 (1998), págs. 1533 ss.; VV.AA. (COMPA L. y DIAMOND S.F., eds.), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia 1996; SACHAROFF A.K., “Multinationals in Host Countries: Can They Be Held Liable under the Alien Tort Claims Act for Human Rights Violations”, *Brook. Journal of International Law*, 1997; SIMON, J.M., “The Alien Tort Claims Act: Justice or Show Trials”, *Boston International Law Journal*, 11 (1993); FORCESE C., “ATCA's Achilles Heel: Corporate Complicity, International Law and the Alien Tort Claims Act”, *Yale Journal of International Law*, 2001; FITZPATRICK J., “The Future of the Alien Tort Claims Act of 1789: Lessons from In Re Marcos Human Rights Litigation”, *John's Law Review*, 1993; KIESERMAN, B.J., Profits and Principles: Promoting Multinational Corporate Responsibility by Amending the Alien Tort Claims Act”, *Catholic University Law Review*, 1998; BLUM J.M. y STEINHARDT R.G., “Federal Jurisdiction over International Human Rights Claims: The Alien Tort Claims Act after *Filartiga v. Pena-Irala*”, *Harvard International Law Journal*, 1981; SHAMIR R., “Between Self- Regulation and the Alien

tribunales estadounidenses para entender de las acciones civiles presentadas por ciudadanos extranjeros contra ciudadanos norteamericanos para reparar un daño sufrido en violación del Derecho de Gentes o de un Tratado suscrito por los Estados Unidos. De este modo un sindicato o un colectivo de trabajadores puede acudir a un tribunal del distrito en demanda de una indemnización por los daños causados al colectivo por la actuación de una multinacional norteamericana en su país, para lo cual acude a un abogado o a una organización no gubernamental norteamericanos que se encargan de la defensa en juicio. Aun cuando el *revival* contemporáneo de la Ley de 1789 arranca con demandas individuales, en especial la del caso *Filártiga v. Peña Irala* de 1980⁵⁶, muy pronto une su suerte a las class actions a partir de la demanda multitudinaria contra el dictador filipino F. Marcos, certificada como class action en 1991 después de numerosas demandas individuales⁵⁷. La década de los 1990s ha sido además la de la proliferación de class actions laborales por los daños y perjuicios producidos fuera de EE.UU. por multinacionales norteamericanas y llega hasta nuestros días con la gigantesca demanda por discriminación presentada por tres empleadas de la cadena Wal-Mart en nombre de un millón y medio de empleadas presentes y pasadas de la cadena, en Estados Unidos y en el extranjero, por discriminación de género⁵⁸.

Uno de los primeros casos laborales se contempla en la sentencia *Dow Chemical and Shell Oil v. Castro Alfaro et al*⁵⁹. En las plantaciones bananeras de Costa Rica, centenares de peones agrícolas aplicaron durante años, desde comienzos de los años 1970s, el pesticida DBCP fabricado por las dos multinacionales citadas y que en 1977 había sido prohibido en Estados Unidos por sus efectos esterilizantes. En 1984, dos abogados presentan una class action en nombre de ochocientos de aquellos peones que habían quedado, efectivamente, estériles al venir aplicando desde hacía años el pesticida con las manos desnudas y sin ninguna protección. La demanda se admite en 1990 por el tribunal estatal de Texas en Houston, donde ambas empresas tenían sus sedes regionales, y comienza un proceso con intervención de jurado donde se

Tort Claims Act: On the Contested Concept of Corporate Social Responsibility”, *Law & Society Review*, 2004. Cfr. también MARTINEZ GIRÓN J., “La regulación de la defensa de “leyes extranjeras” en la legislación laboral antidiscriminatoria de los Estados Unidos”, *Actualidad laboral*, 10 (2007), págs. 1190 ss.

⁵⁶ *Filartiga*, 630 F.2d 876 (June 30 1980).

⁵⁷ KARLSGODT P., “International Class Actions under the U.S. Alien Tort Claims Act”, en VV.AA. (KARLSGODT P., ed.), Oxford University Press 2008, pág. 688. Sobre el caso *Filártiga*, cfr. por ejemplo VANDERBILT III J.B., “Enforcing Human Rights in U.S. Courts and Abroad: The Alien Tort Statute and Other Approaches”, *Vanderbilt Journal of Transnational Law* 1 (2009), págs. 2 ss.

⁵⁸ El Tribunal Supremo, en sentencia 457 US 147, rechazó la “comunalidad” del caso finalmente en 2011, después de diez años de litigio. Lo cual señala hasta qué punto es discutible el reproche dirigido contra los bufetes de abogados americanos que se encargan de tales casos, de aceptarlos por los altos honorarios percibidos cuando logran el éxito, dada la duración y extrema dureza de estos casos, en los que se enfrentan a las mejores “mega-corporate law firms”: sobre esta cuestión, COMPA L., “Pursuing International Labour Rights in US Courts: New Uses for Old Tools”, *Relations Industrielles/Industrial Relations* 1 (2002), pág. 50.

⁵⁹ Auto 786 S.W.2d 674 (1990 Tex), de 1990, admitiendo el caso. En la descripción del caso sigo lo indicado por COMPA en el artículo citado en nota anterior, págs. 58-60, así como en OJEDA A. y COMPA L., “Globalización, Class Actions y Derecho del Trabajo”, *Relaciones Laborales I* (2002), 217 ss.

dilucidaría la reclamación de millones de dólares en indemnizaciones para los trabajadores. En los seis años anteriores se había producido un duro forcejeo con los abogados de las dos multinacionales, que alegaban la excepción de *forum non conveniens*, por entender que debían ser los tribunales costarricenses los competentes para entender del caso. Los abogados de los peones costarricenses sabían que en Costa Rica las indemnizaciones serían mínimas e incluso que los jueces no podían señalar daños y perjuicios sin una base legal concreta⁶⁰, por lo que mantuvieron su apuesta en base a que era en Texas donde se conservaba la prueba documental, pues allí se habían tomado las decisiones y allí se conservaban los archivos. El tribunal del Estado, como se dijo, admitió la demanda al entender que Texas tenía un interés en el asunto superior al de Costa Rica, pues los trabajadores habían sido empleados por empresas norteamericanas para cultivar plantaciones de titularidad norteamericana y habían enfermado con pesticida norteamericano.

Tras el auto de admisión siguieron meses de interrogatorios a los testigos por ambos equipos de abogados, una fase pre-judicial obligatoria –pues evita después dilaciones- que aterrorizó a los peones agrícolas traídos desde sus humildes casas para responder en un denso ambiente legalista extranjero. Dos años más tarde llegaron a un acuerdo extrajudicial con los abogados de las empresas, que ofrecieron 20 millones de dólares para cerrar el caso, temerosos también éstos, pero en su caso debido a las imprevisibles reacciones del jurado. Cada peón recibió 15.000 dólares por su esterilidad⁶¹.

Destaquemos de esta fórmula transnacional la ausencia de sindicatos entre los obreros demandantes, así como la larga duración del conflicto, de ocho extenuantes años enfrentados a toda clase de argucias legales. Otras class actions transnacionales han tenido como protagonistas a los sindicatos, que han conectado con los bufetes de abogados norteamericanos para articular la defensa, si bien da la impresión de que las preferencias sindicales van por otras vías, como las ya indicadas de la acción directa, menos costosas en dinero y en tiempo, aunque precisen de mayor coordinación de masas.

E. Negociación colectiva transnacional: el convenio colectivo con barcos bajo bandera de conveniencia.

Para el público europeo, la negociación colectiva transnacional se reduce a un puñado de acuerdos marco de carácter más bien declarativo que a pesar del impulso dado por el Tratado de Maastrich en 1992 han tenido un resultado más bien mediocre, pues apenas se pueden contar con los dedos de la mano

⁶⁰ El sistema de la Ley de 1789 es de common law, con amplia libertad a los jueces norteamericanos para apreciar daños y perjuicios, si bien centrados en la responsabilidad contractual (breach of contract) o extracontractual (tort).

⁶¹ Lo que hacen 12 millones de dólares. “El resto fue para los abogados”, señala expresivamente COMPA L., *op. cit.*, pág. 59. Pero los costes de alojamiento, viaje, manutención, traducciones etc., de los ocho años de litigio debieron haber reducido el monto de honorarios sustantivamente. Los peones, por su parte, renunciaron a las indemnizaciones muy superiores que podrían haber obtenido de una sentencia porque muchos de ellos no estaban formalmente casados y temían la aplicación de las limitaciones puritanas del Estado de Texas. Para sus abogados, además, la posibilidad de una apelación de las empresas ante el Tribunal Supremo Federal, que podría durar otros tantos años, amenazaba su propia subsistencia como bufete.

los convenios sobre estándares de condiciones de trabajo. Ciertamente que hay varios acuerdos sobre jornada en el transporte aéreo, marítimo y ferroviario, y que se ha alcanzado un importante convenio sobre el trabajo marítimo, pero también es verdad que algunos acuerdos significativos como el de empresas de trabajo temporal fracasaron a pesar de los esfuerzos de la Comisión Europea, y que el convenio sobre trabajo marítimo antes referido ha venido a repetir casi al pie de la letra al Convenio OIT de 2006 sobre Trabajo Marítimo⁶². Y fuera de la Unión Europea, la imagen que se tiene de cuanto pueda suceder globalmente es pobrísima, pues se reduce a los escasos pactos sobre salarios alcanzados puntualmente en un puerto de amarre de alguna tripulación descontenta que decide declararse en huelga⁶³.

En los últimos años la negociación colectiva transnacional ha dado grandes pasos, en estrecha relación con el rápido desarrollo de las once Federaciones Sindicales Internacionales (“Global Unions”), por un lado, y de los códigos de conducta de las empresas multinacionales, por el otro⁶⁴. En su mayor parte, los acuerdos alcanzados son acuerdos marco consistentes en declaraciones de respeto a las normas internacionales sobre derechos de los trabajadores, en especial los convenios del núcleo fundamental de la OIT. Tales acuerdos apenas tocan las condiciones de trabajo, una situación que puede comenzar a cambiar a raíz de la entrada en vigor en 2013 del muy detallado Convenio OIT de 2006 sobre Trabajo Marítimo, acabado de mencionar.

Posiblemente el convenio marítimo más significativo a nivel transnacional sea el redactado por la Federación Internacional del Transporte Marítimo como modelo para los barcos que navegan bajo bandera de conveniencia⁶⁵. El subsector de los barcos con bandera de conveniencia agrupa a armadores acostumbrados a una plena libertad unilateral en la fijación de condiciones de trabajo, por lo cual se comprende que muestren una resistencia a la negociación superior a la habitual, y de ahí la importancia del modelo uniforme de convenio para los sindicatos agrupados en la Federación Internacional de Marinos ITWF⁶⁶. Pero si los armadores acogidos a tales banderas muestran un

⁶² Se trata del *nonnato* acuerdo marco sobre trabajo en empresas de trabajo temporal, cuyas negociaciones se iniciaron bajo el régimen del art. 154 TFUE, pero que fracasaron por las importantes diferencias entre los interlocutores europeos, dando paso a la Directiva 2008/104. Respecto al acuerdo europeo sobre trabajo marítimo, reforzado por la Directiva 2009/13, y sus relaciones con el Convenio OIT de 2006, entrado en vigor en 2013, cfr. CHAUMETTE P., “El Convenio sobre el trabajo marítimo, cuarto pilar del Derecho internacional marítimo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 82 (2009), págs. 65 ss.; SÁNCHEZ-RODAS C., “El Convenio Sobre el Trabajo Marítimo y el Derecho Social Comunitario”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 82 (2009), págs. 45 ss.; FOTINOPOULOU BASURKO O, “El Convenio refundido sobre trabajo marítimo y el abandono de marinos en puertos extranjeros”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 82 (2009), págs. 219 ss.

⁶³ Es la imagen dada por el pionero libro de MORGENSTERN F., *Los conflictos internacionales de Derecho laboral. Investigación sobre la ley aplicable a la relación laboral internacional*, Informe OIT, Madrid 1987 [edición original, OIT, Ginebra 1984].

⁶⁴ Por ejemplo, la Federación Internacional de Servicios UNI ha suscrito veinte acuerdos globales; la metalúrgica FITIM, 19; la de construcción y madera FITCM, 14, y la de químicas, energía y minas ICEM, 13.

⁶⁵ International Transport Federation-Seafarers, Uniform TCC Collective Agreement for Crews on lag of Convenience Ships 2012-2014.

⁶⁶ Los países con pabellón de conveniencia más utilizados son los diez siguientes: Antillas Neerlandesas, Bermudas, Bolivia, Chipre, Corea del Norte, Islas Marshall, Liberia, Malta,

carácter correoso, la Federación de Marineros puede oponer una seria batalla en caso de conflicto, pues agrupa tanto a marinos como a estibadores portuarios, una unión capaz de bloquear en un puerto a cualquier transporte marítimo o fluvial. En el supuesto de que un armador rechazara negociar con el sindicato que se lo pidiera y hubiera de entrarse en medidas de conflicto, el modelo de acuerdo cambiaría por otro más duro, concretamente el denominado “convenio standard”, de mayor costo para los armadores.

Analicemos brevemente los contenidos del convenio modelo de coste total⁶⁷ para los barcos bajo bandera de conveniencia: la duración del contrato comprende nueve meses, los cuales podrán reducirse o ampliarse por razones operativas, terminando el empleo a la primera arribada a puerto tras la terminación de dicho período. No obstante cabe el despido anticipado con un mes de preaviso escrito, o cuando el marino ha incurrido en grave incumplimiento de sus obligaciones, o por pérdida, venta o parada del barco superior a un mes. La jornada ordinaria es de ocho horas de lunes a viernes, a la que se añaden las horas extraordinarias de los períodos de descanso, pagaderas como 1,25 la hora ordinaria y con un mínimo cuantitativo de 103 horas extra mensuales. El salario mínimo semanal para 2014 es de 509 dólares por las horas ordinarias, a los que se añaden otros 378 dólares por las 103 horas extra mensuales garantizadas⁶⁸. La terminación del empleo supone el pago de siete días de salario por cada mes de empleo, cualquiera que sea el motivo del despido. La entrada en áreas de operaciones bélicas o zonas de alto riesgo implica el derecho del marino a ser repatriado sin costo o alternativamente a percibir un complemento por valor del doble del salario básico durante el tiempo de permanencia en la zona de guerra, o a percibir una prestación del doble en caso de incapacidad o de muerte.

Hay otras cláusulas sobre prevención de riesgos laborales y seguridad social, a las que la Federación presta gran atención. En tal sentido, un equipo de 131 inspectores y coordinadores suministrados por las organizaciones nacionales afiliadas en 43 países del globo efectúan visitas a los barcos surtos en los puertos para verificar si la tripulación se encuentra cubierta por convenios colectivos, y avisan a las autoridades portuarias de cualquier deficiencia que adviertan a bordo⁶⁹.

La negociación colectiva sustentada en los modelos de convenios y en las campañas internacionales y actividades de inspección arroja un resultado

Panamá, y Seychelles. La ITWF mantiene una lista más amplia, de 30 países: Mongolia, Antigua & Barbuda, Bahamas, Barbados, Belize, Bermuda, Bolivia, Myanmar, Camboya, Islas Caimán, Comores, Chipre, Guinea Ecuatorial, Alemania (segundo registro), Gibraltar, Honduras, Jamaica, Líbano, Liberia, Malta, Islas Marshall, Mauritius, Mongolia, Antillas Holandesas, Panamá, São Tomé & Príncipe, Sri Lanka, St. Vincent & the Grenadines, Tonga, Vanuatu (INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION, *Campaign against flags of convenience and substandard shipping. Annual report 2004*, Londres 2005, págs. 3 y 5).

⁶⁷ TCC agreement, total crew cost agreement.

⁶⁸ Las cuantías salariales se encuentran en el Anexo II del Convenio modelo. Las indicadas en texto corresponden a las de las categorías laborales últimas, en concreto las de Deck Boy y Catering Boy. En general, cfr. DIMITROVA D.N., *Seafarers' Rights in the Globalized Maritime Industry*, Kluwer Law International, 2010, passim; MANSEL J.N.K., *Flag State Responsibility: Historical Development and Contemporary Issues*, Springer, 2009.

⁶⁹ Por ejemplo, en 2004 dichos inspectores visitaron 9.532 barcos, de los que 7.913 pertenecían a países con banderas de conveniencia: ITWF, *Campaign against flags of convenience*, cit., pág. 7.

espectacular y desconocido para el gran público: solo en el año 2004 se firmaron la respetable cifra de 6.811 convenios colectivos con empresas de banderas de conveniencia, para 8.171 buques y 187.218 marinos⁷⁰.

En ocasiones la negociación colectiva es respaldada por medidas de conflicto, como la realizada a nivel mundial por la Federación contra la naviera Polembros Shipping, con el boicot a varias de sus naves en diversos puertos y en repetidas ocasiones (navíos León V, Mercedes, Amber), logrando la firma de convenios tras obtener en algún caso sentencia judicial a favor de la legalidad del boicot⁷¹.

F. Mediación y arbitraje transnacional. El caso Rana Plaza.

Las Federaciones Internacionales cumplen, además de sus tradicionales funciones de negociación y conflicto, otra mucho menos perceptible pero igualmente eficaz de mediadores entre las multinacionales y los sindicatos o los grupos de trabajadores relacionados con ellas. Constantemente median entre las organizaciones sindicales y patronales nacionales, y en algunos casos propician un arbitraje transnacional para resolver el conflicto.

Un caso paradigmático al respecto es el del Acuerdo Rana Plaza sobre incendios y seguridad de edificios en Bangladesh, firmado en mayo de 2013 después de que un edificio de varias plantas donde se fabricaba ropa para varias multinacionales del textil se incendiara y derrumbara, provocando la muerte de 1.129 personas⁷². El edificio, inicialmente pensado para oficinas, se convirtió pese a su débil estructura en una gran fábrica donde funcionaban pesadas máquinas. Al edificio se agregaron varias plantas más, lo que unido a la vibración de las máquinas produjo el desastre.

No era ni la única ni la primera tragedia que se producía en el sector textil de Bangladesh, convertida en una gran factoría donde infinidad de subcontratistas locales producen para las grandes marcas de ropa, principalmente norteamericanas y europeas⁷³. La sucesión de incendios había llevado a la firma de un primer acuerdo en 2012 entre dos empresas multinacionales y la Federación Sindical Internacional IndustriALL y varios sindicatos bangladesíes⁷⁴. La Asociación de Fabricantes y Exportadores de

⁷⁰ ITWF, Campaign against flags of convenience, cit., pág. 7.

⁷¹ Sentencia del Tribunal de Apelación noruego de octubre de 2004 en tal sentido, condenando en costas a la naviera por valor de 17.000 dólares. La sentencia es resultado de la demanda de la naviera contra el boicot de los sindicatos noruegos en el puerto de Narvik contra el barco León V. La lista negra se completa con las siguientes navieras: Black Sea Shipping (Blasco), Ucrania, desde septiembre 2000; Karsel Ship Management, Turquía, desde julio de 2004; Neva-Delta St. Petersburg, Rusia, desde noviembre de 2002, y Var-Orient Shipping, Filipinas, desde diciembre de 1999: ITWF, *Campaign against flags of convenience*, cit., pág. 11.

⁷² Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, de 13 de mayo de 2013. El derrumbamiento ocurre en Savar, cerca de Dacca, el 24 de abril de ese año.

⁷³ Bangladesh es el segundo mayor productor mundial de textil después de China, con cuatro millones de trabajadores y 18.000 millones de dólares de exportación anual solo en el sector. La capital, Dacca, cerca de la cual se produjo el desastre del Rana Plaza, es una de las ciudades más contaminadas del mundo por humo industrial.

⁷⁴ Las dos empresas firmantes fueron PVH Corp., propietarios de Tommy Hilfiger y Calvin Klein, entre otras marcas, y Tchibo, una marca alemana, mediante sendos Memorandums of Understanding del acuerdo redactado en 2010 como Puntos de Acción en materia de Seguridad y Salud (Health and Safety Action Points for Buyers), que para muchos es el

Ropa de Bangladesh, presente en las reuniones iniciales, se había retirado del proceso, así como la gran mayoría de multinacionales participantes, que habían preferido continuar con el sistema habitual de autorregulación, basado en supervisiones realizadas por empresas auditoras pagadas por las propias multinacionales⁷⁵. Nuevos incendios y muertes de trabajadoras generaron nuevas iniciativas que, posiblemente, llevaron al fracaso del primer acuerdo: varias empresas encabezadas por Wal-Mart hicieron un llamamiento a finales de 2012 para desarrollar un programa de seguridad contra incendios en las fábricas, mientras que los sindicatos locales, la asociación de empresarios local y el gobierno bangladesí firmaron un Plan de Acción Nacional a comienzos de 2013. Por otro lado, IndustriALL y las organizaciones de derechos humanos ya mencionadas se reunieron en Ginebra en abril de ese año para articular un plan de acción bajo los auspicios de la OIT, reunión a la que acudieron también numerosas multinacionales del sector⁷⁶.

El Acuerdo de Rana Plaza, por tanto, nacía en un panorama ya bien conocido de falta de seguridad, destrucciones y muertes en un país donde el salario en el sector textil ascendía a 28 euros al mes⁷⁷, se obligaba a trabajar a niñas de trece años jornadas de once horas diarias y los trabajadores eran golpeados y vejados, y fácilmente despedidos, con objeto de cumplir los objetivos de producción⁷⁸.

La tragedia era esta vez de enormes proporciones, lo que permitió movilizar para la firma del Acuerdo a la mayoría de las grandes multinacionales, además de dos Federaciones Internacionales de Sindicatos y ocho Federaciones Sindicales bangladesíes⁷⁹. El espectro de las multinacionales

documento inspirador del Acuerdo de mayo de 2013. Aquel acuerdo inicial vino auspiciado por las organizaciones Campaña Ropa Limpia, Foro Internacional de Derechos Laborales, Consorcio de Derechos de los Trabajadores y Red de Solidaridad con la Maquila: ver CCC y MSN, *The History Behind the Bangladesh Fire and Safety Accord*, Clean Clothes Campaign, 8 de julio de 2013, en internet.

⁷⁵ Las empresas auditoras manejan un enorme negocio dedicado a la inspección de unas 50.000 factorías en todo el mundo para detectar posibles abusos laborales y deficiencias en su seguridad, desde que las primeras denuncias contra Gap, Nike o Walmart se dejaron oír hace dos décadas. Solo Wal-Mart realizó en 2012 11.500 inspecciones en sus fábricas mediante dichas empresas auditoras. La práctica habitual consiste, empero, en avisar de la inspección por anticipado, lo que permite a la dirección “arreglar” la factoría: CLIFFORD S. y GREENHOUSE S., “Fast and Flawed Inspections of Factories Abroad”, *The New York Times* de 1 de diciembre de 2013.

⁷⁶ CCC y MSN, *The History Behind the Bangladesh Fire and Safety Accord*, cit. pág. 3.

⁷⁷ BERIAIN M., “Algunas reflexiones acerca de la tragedia del Rana Plaza: ¿quién fue el responsable?”, *Dilemata* 13 (2013), pág. 121. Otras informaciones hablan de 30 euros al mes.

⁷⁸ Una televisión independiente británica, ITV Undercover, filmó con cámaras ocultas la situación en las fábricas que producían para las marcas británicas en febrero de 2014, casi un año más tarde de ocurrir el desastre, y halló el panorama desolador indicado en texto, aun a pesar de la dureza del Acuerdo aquí analizado sobre inspección de fábricas. Algunas marcas británicas rescindieron el contrato con la suministradora local, a la vista del documental, arguyendo que “las condiciones de trabajo halladas (...) son completamente inaceptables, ilegales y moralmente reprensibles” (BRIGNALL M. y BUTLER S., “Bangladesh garment factories still exploiting child labour for UK products”, *The Guardian* de 6 de febrero de 2014).

⁷⁹ Sindicatos firmantes: IndustriALL Global Union, UNI Global Union, IndustriALL Bangladesh Council, Bangladesh Garment and Textile Workers League, Bangladesh Garment Workers Independent Federation, Bangladesh Garment Textiles Leather and Shoes Workers Federation, Bangladesh Independent Garment Union Federation, Bangladesh Revolutionary Garment

firmantes, que en pocos meses llegaron a 173⁸⁰, llama la atención por la asimetría de sus componentes: eran multitud las multinacionales alemanas, cuyo país había actuado de anfitrión para la firma del acuerdo, seguidas de las británicas, mientras que las francesas e italianas solo aparecían representadas por cuatro y tres firmas, el mismo número que las españolas, y por su parte las norteamericanas aparecían con solo algunas firmas, en su mayor parte secundaria⁸¹. De nuevo varias multinacionales estadounidenses, encabezadas por Wal-Mart, se negaron a firmar, aduciendo el riesgo particular de que a las responsabilidades inherentes a la firma se uniera el posible de las class actions que pudieran surgir en base a la legislación norteamericana que hemos visto más arriba, y propusieron un plan alternativo de autorregulación⁸². De ahí posiblemente la renuencia a cumplir los compromisos asumidos por parte de algunas de las firmantes del Acuerdo, como veremos más tarde.

El Acuerdo establece básicamente la creación de un cuerpo de inspectores independientes con potestad para entrar en las factorías que estimen oportuno y jerarquizados a un coordinador nombrado por el comité director. Dicho comité director viene presidido por un representante de la OIT y se compone de tres representantes empresariales y tres sindicales. Los informes de los inspectores deben ser publicados, y la detección de fallos de seguridad en las fábricas ha de llevar a su corrección por las empresas locales fabricantes, con obligación para las multinacionales de hacerlas cumplir.

El costo de las inspecciones queda financiado por las aportaciones de las multinacionales, no ciertamente ligero, pues en función de su producción en el país puede llegar hasta un límite de 500.000 dólares anuales. Las grandes marcas se comprometen, desde luego, a continuar en el país a pesar del coste añadido⁸³.

Por vez primera se reconoce el derecho de los trabajadores –en realidad, de las trabajadoras- a abandonar el puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente, un derecho que se les negaba hasta cuando denunciaban los ruidos de la estructura del edificio que precedían al colapso⁸⁴.

Hay una parte interesante referida a los procedimientos de solución de

Workers Federation, National Garment Workers Federation y United Federation of Garment Workers. Como testigos firmaron las organizaciones no gubernamentales Workers Rights Consortium, International Labor Rights Forum, Clean Clothes Campaign y Maquila Solidarity Network.

⁸⁰ La lista, en BANGLADESH ACCORD FOUNDATION, Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh: Signatories.

⁸¹ Multinacionales de EE.UU. firmantes: Abercrombie & Fitch, American Eagle Outfitters, Fruit of the Loom, J2 Licensing Inc., Knights Apparel, L.A. T Sportswear Inc, Lakeshirts Inc., New Agenda by Perrin, PVH, Scoop NYC, Sean John Apparel, T Shirt International Inc., Top of the World, Turfer y Zephyr Headwear. Empresas españolas firmantes: El Corte Inglés, Inditex, Mango y Padma Textiles.

⁸² La firman Wal-Mart y Gap como empresas insignia, y otra 15 firmas más de dos países. El Plan Wal-Mart no contempla una representación sindical o independiente en su organización, y las propias firmas retienen el control completo del proceso de inspección.

⁸³ Art. 23 del Acuerdo.

⁸⁴ Art. 15: “Las empresas signatarias requerirán a las fábricas suministradoras que respeten el derecho de un trabajador a rehusar el trabajo cuando tengan una justificación razonable para creer que es inseguro, sin sufrir discriminación o pérdida de salarios, incluyendo el derecho a rehusar la entrada en la factoría o la permanencia en el interior de un edificio del que tenga una justificación razonable para pensar que es inseguro.”

conflictos, con dos frentes, el primero de los cuales va orientado a los trabajadores y protagonizado por los inspectores, que deberán disponer de una fórmula similar a la norteamericana de solución de las quejas que les puedan presentar los trabajadores individuales, además de la línea directa (“hotline”) creada por el Plan de Acción Nacional.

El otro frente contempla las disputas entre las partes firmantes, que se resuelven en una primera fase ante el propio comité director, y en una segunda fase por el procedimiento de arbitraje “final y vinculante” de la Comisión de Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (UNCITRAL)⁸⁵. A tenor del mismo, el procedimiento se inicia mediante comunicación escrita entregada personalmente al destinatario o que haya sido entregada en su establecimiento, residencia habitual o domicilio postal, salvo acuerdo de las partes en otro sentido⁸⁶, a partir de la cual debe nombrarse el o los árbitros conjuntamente por las partes, o en caso de desacuerdo o no colaboración por una de ellas, por el juez o la autoridad competente designada por el Estado donde tenga lugar el procedimiento⁸⁷.

El principal escollo de los arbitrajes internacionales, el de su ejecutividad, viene resuelto por la sumisión expresa de las partes firmantes al Convenio de Nueva York sobre el Reconocimiento y Aplicación de Laudos Arbitrajes Extranjeros⁸⁸, que en definitiva establece en su art. 1 que el Convenio se aplicará a los laudos dictados en el territorio de un Estado distinto de aquél en que se pide el reconocimiento o ejecución, y que tengan su origen en diferencias entre personas naturales o jurídicas. Y el art. 3 determina que cada uno de los Estados Contratantes reconocerá la autoridad del laudo y concederá su ejecución de conformidad con las normas de procedimiento vigentes en el territorio donde el mismo sea invocado. Para el reconocimiento o la ejecución de los laudos no se impondrán condiciones apreciablemente más rigurosas, ni honorarios o costas más elevados, que los aplicables al reconocimiento o a la ejecución de los laudos nacionales.

El Acuerdo de Bangladesh presupone que los Estados en donde se va a pedir la ejecución del laudo han ratificado el Convenio de Nueva York, lo cual resulta bastante lógico por tratarse casi de una norma universal⁸⁹.

En el Acuerdo se aprecia la omisión de los aspectos indemnizatorios de las 1.129 muertes y las 1.900 invalideces producidas, cuestiones que se negocian con lentitud por otro lado, con diversas ofertas que van desde 5.000 dólares por víctima a seis meses de salario. Hasta el momento se ha creado un Fondo Fiduciario Voluntario para recoger las aportaciones de las multinacionales, pero solo se ha recibido una tercera parte de los 29 millones de euros acordados, por lo que numerosas organizaciones sindicales y de derechos humanos organizaron una campaña de concienciación en varias

⁸⁵ Art. 5 del Acuerdo Bangladesh. Se trata de la Ley Modelo sobre Arbitraje Comercial Internacional de UNCITRAL de 1985, con las modificaciones de 2006.

⁸⁶ Art. 3 de la Ley Modelo UNCITRAL.

⁸⁷ Art. 11 de la Ley Modelo UNCITRAL.

⁸⁸ Véase NACIONES UNIDAS, *La Ejecución de las Sentencias Arbitrales en virtud de la Convención de Nueva York. Experiencia y perspectivas*, Nueva York 1999, en especial el capítulo III sobre “El efecto: Ejecutabilidad de los acuerdos de arbitraje y las decisiones arbitrales”, págs.. 17 ss.

⁸⁹ 148 Estados han ratificado el Convenio de Nueva York, entre ellos todos los países desarrollados.

ciudades del mundo con motivo del primer aniversario del desastre de Rana Plaza, en abril de 2014⁹⁰.

La actuación de los sindicatos, sobre todo los internacionales, en la gestión del desastre ha sido loable, pero queda a la vista, un año más tarde, hasta qué punto las multinacionales pueden escapar de sus responsabilidades una vez pasado el clamor de la tragedia. El tibio cumplimiento de los compromisos por parte de las multinacionales no ha sido producto de una mala gestión sindical, sino de las facilidades que les da el gobierno del país, absolutamente decidido a mantener bajo mínimos las leyes laborales como medio principal de atraer las inversiones y el empleo. El que podríamos denominar “modelo Bangladesh” se basa en la inexistencia de normas de prevención de riesgos y de seguridad social, así como en las enormes dificultades para la acción sindical. Si el Acuerdo del 2013 es una traslación en el tiempo de las leyes británicas de inspección de fábricas del siglo XIX, el panorama circundante es quizá de nivel inferior al de aquella época en materia de legislación laboral del Estado. En todo ese miserable panorama, los aspectos colectivos prácticamente desaparecen. Veamos brevemente hasta qué punto la atención del gobierno bangladesí hacia sus ciudadanos se vuelca en la creación de empleo indigno a costa de los derechos fundamentales⁹¹:

Bangladesh modificó extensamente su legislación laboral en 2006 para dotarla de unos mínimos exiguos, que no impidieron la proliferación de desastres laborales como el que nos ocupa. Después de la tragedia de Rana Plaza, Estados Unidos tomó la iniciativa y excluyó al país de los acuerdos comerciales preferenciales, mientras que la Unión Europea amenazaba con adoptar una medida similar, lo que forzó al parlamento bangladesí a adoptar una nueva y profunda reforma en julio de 2013⁹², que coloca al país al nivel de los países europeos de finales del siglo XIX⁹³.

-La indemnización que debe pagar la empresa por muertes en accidente de trabajo se extiende ahora a los trabajadores con dos años de antigüedad en la empresa, en lugar de los tres años exigidos por la ley de 2006. Las empresas con más de 500 trabajadores quedan obligadas a cubrir el coste de los tratamientos de enfermedad profesional. Se establece la obligación de crear comités de seguridad y salud en las empresas con más de 50 trabajadores.

-Los trabajadores pueden crear sindicatos siempre que consigan el 30 por 100 de firmas de los trabajadores de una empresa⁹⁴. Para ello deben entregar al empresario los nombres de los organizadores. Las autoridades no deben

⁹⁰ CAMPAÑA ROPA LIMPIA, “Rana Plaza, un año después: las víctimas siguen esperando el pago total de las indemnizaciones”, 23 de abril de 2014. [IndustriALL](#),-“ Los trabajadores de Bangladesh habrán de seguir esperando una indemnización completa”, donde se indica que once marcas participan en las discusiones sobre la indemnización a las víctimas de los desastres en las fábricas de Bangladesh. Otras marcas principales dan a espaldas a la difícil situación de los trabajadores. Se acuerdan algunos pagos anticipados.

⁹¹ La pretensión de “crear empleo a toda costa, *incluso a pesar de los derechos fundamentales*”, es el programa común de las tendencias neoliberales en multitud de países.

⁹² GREENHOUSE S., “Under Pressure, Bangladesh Adopts New Labor Law”, *The New York Times* de 16 de julio de 2013.

⁹³ Véase para lo indicado a continuación el documento de la OIT titulado “Declaración de la OIT sobre la reforma del Derecho del Trabajo de Bangladesh”, Ginebra 22 de julio de 2013.

⁹⁴ El porcentaje queda por debajo del existente en Estados Unidos, pero las circunstancias no son las mismas.

remitir al empresario la lista de los firmantes de la solicitud⁹⁵. Se amplían los sectores de interés nacional donde no se permite la libre sindicación, como por ejemplo el sector sanitario.

-Las “zonas industriales de exportación”, donde se concentra la actividad fabril, continúan excluidas absolutamente de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga⁹⁶.

-Las huelgas pueden ser prohibidas en caso de perjuicios para el interés nacional o de serias dificultades para la comunidad. La legislación no impide la condena a trabajos forzosos como sanción a los huelguistas que incumplen la disciplina laboral o violan las restricciones al derecho de huelga.

Como conclusión, queda puesto de relieve en los casos analizados que la concurrencia entre las grandes empresas multinacionales es global y afecta a todos los países, pero que la línea del frente se encuentra en los países menos desarrollados de la Tierra. Esa concurrencia desmedida, que desde las fábricas de los países en vías de desarrollo se traslada al consumo de los países de todo el orbe, marca el ritmo de los derechos laborales y en general de los derechos humanos. El reto de los sindicatos frente a la globalización consiste, por cuanto hemos visto, en dotarla de un rostro más humano.

⁹⁵ Las autoridades administrativas que recibían los listados al objeto de registrar el nuevo sindicato solían remitirlas a los empresarios. Tras recibir dichas listas, los empresarios despedían con frecuencia al número de firmantes necesario para de nuevo quedar por debajo del 30 por 100 requerido para constituir el sindicato (GREENHOUSE, *op.cit.*, con base en declaraciones de los líderes sindicales del país).

⁹⁶ Son las “export processing zones”.