



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**INVESTIGACIÓN DEL CONSORCIO DE LOS DERECHOS
DEL TRABAJADOR SOBRE LA FÁBRICA JERZEES DE
HONDURAS (RUSSELL CORPORATION)**

HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

7 de noviembre de 2008

Contenido

Informe sobre la investigación realizada por el Consorcio de los Derechos del Trabajador con respecto a la fábrica Jerzees de Honduras

Introducción	3
Fuentes de evidencia	7
Las alegaciones que fueron investigadas para este informe	8
Hallazgos	8
• El momento en que el anuncio sobre el cierre fue hecho	9
• Amenazas sobre y predicciones de un cierre de la planta como resultado del ejercicio del derecho a la libre asociación	11
• Admisiones sobre que el cierre fue una medida de represalia	16
• Más hostilidad hacia la expresión de los derechos de libre asociación	19
• La credibilidad de las afirmaciones de Russell con respecto a las razones para el cierre	28
Recomendaciones	34
Conclusión	35

Introducción

Este informe provee los detalles sobre los hallazgos y las recomendaciones del WRC con respecto a serias alegaciones relacionadas con el no cumplimiento de los estándares internacionales de trabajo, con la ley nacional y con los códigos de conducta respecto al recién anuncio de la Corporación Russell sobre su intención de cerrar la planta Jerzees Honduras en Choloma, Honduras. Esto se debe, según las afirmaciones de la compañía, a razones de negocio que no tienen nada que ver con el ejercicio del derecho de los trabajadores para ejercer la libertad de asociación. El anuncio de Russell, fue hecho después de un proceso de casi un año durante el cual el WRC ha trabajado con la compañía para remediar violaciones severas a los derechos de libre asociación, representa un reto muy grande para la aplicación de los códigos de conducta de las universidades.

Antes de este anuncio, el WRC, como parte de una investigación permanente sobre el cumplimiento con el código en Jerzees Honduras, había identificado violaciones constantes a los derechos de libre asociación de los trabajadores, incluyendo varias amenazas hechas por la gerencia sobre el cierre de la fábrica a raíz de la decisión de los trabajadores para formar un sindicato. El WRC habló en varias ocasiones de estas violaciones con la alta gerencia de Russell en los Estados Unidos, pero los problemas seguían. Por esta razón, al momento de recibir el anuncio de cierre el día 8 de octubre del 2008, el WRC ya tenía bastante evidencia creíble la cual indicaba que la decisión de cerrar la fábrica fue, en buena parte, un producto del ánimo de la compañía hacia el ejercicio de los trabajadores de sus derechos de libre asociación. El WRC compartió esta información con las universidades en un comunicado hecho el 10 de octubre de 2008.

Después de saber la decisión del cierre, el WRC empezó con un proceso riguroso para recolectar datos sobre los acontecimientos en la fábrica, para poder incluir esta nueva evidencia como parte del análisis y para asegurarse que el informe a las universidades y colegios reflejara una consideración completa de datos nuevos junto con la información que ya se había recolectado. Como parte de nuestra investigación, el WRC llevó a cabo entrevistas detalladas a 59 empleados actuales en las áreas de producción y con tres supervisores e hizo una revisión de docenas de documentos relevantes. El informe actual está basado en la evidencia derivada de estas fuentes, junto con evidencia recolectada antes del anuncio del cierre, incluyendo varias llamadas telefónicas y comunicaciones escritas entre los altos ejecutivos de la Corporación Russell y el WRC.

Como hemos documentado en este informe, hay bastante evidencia creíble que el ánimo en contra del ejercicio de los derechos de libre asociación fue un factor significativo en la decisión de Russell para cerrar Jerzees Honduras. Esta decisión es una violación a los códigos de conducta de las universidades—una violación muy severa porque tiene el efecto de privar a los trabajadores de poder ganarse la vida como una represalia por haber ejercido los mismos derechos que los códigos han diseñado para protegerlos. La evidencia incluye información sobre el momento en que fue hecho el anuncio en el contexto de las negociaciones entre el sindicato y la empresa, las amenazas hechas por la gerencia antes del cierre en las cuales afirmaron que la fábrica iba a cerrar debido al ejercicio de los derechos de libre asociación, las admisiones que la gerencia hizo después

del anuncio del cierre confirmando que la decisión de cerrar esta relacionada con las actividades de libre asociación de los trabajadores y otra conducta por parte de la gerencia que demuestra una hostilidad permanente hacia el ejercicio de los derechos de libre asociación. Finalmente, el WRC consideró que la afirmación hecha por Russell confirma que la hostilidad no fue un factor importante en la decisión de cerrar. Como parte de esta consideración, se ha tomado en cuenta el record de la compañía sobre el uso este tipo de justificación para esconder despidos por represalia. Cada una de estas consideraciones es discutida detalladamente en este informe.

Para poder corregir su incumplimiento con los códigos de conducta de las universidades, es esencial que la Corporación Russell revoque su decisión de cerrar la planta Jerzees Honduras. También es esencial que la gerencia de la planta pare de amenazar y tomar otras acciones que interfieren con el ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores e iniciar un proceso de mediación de un contrato colectivo con el sindicato que ha sido legalmente constituido. Las recomendaciones del WRC sobre las acciones correctivas están articuladas en la última sección de este informe.

Antecedentes

Dada la importancia de este caso, y para tener un contexto para poder considerar el anuncio reciente de Russell, es necesario revisar los antecedentes de nuestro enfoque permanente sobre las prácticas de derechos laborales de Russell en esta planta.

Jerzees Honduras es una planta de ensamblaje de prendas, ubicada en la zona franca llamada “Indehlva” y emplea a aproximadamente 1800 trabajadores. La planta ha sido identificada por Russell como un sitio de producción para prendas que llevan los logotipos de las universidades. Diferente a muchas otras fábricas que producen prendas para las universidades, Jerzees Honduras es propiedad de, y es operada por, la marca Russell Corporación, una compañía estadounidense con sede en Atlanta, Georgia. Russell es un subsidiario de la compañía Fruit of the Loom Incorporado.

En septiembre del 2007, el WRC inició una investigación sobre las violaciones a los derechos laborales en Jerzees Honduras y en una planta hermana, Jerzees Choloma, también propiedad de y operada por Russell y ubicada en la misma ciudad. Las investigaciones fueron iniciadas como respuesta a las quejas presentadas por los trabajadores, durante este mismo año, Russell respondió a sus intentos de ejercer la libertad de asociación—tal como está amparado por la ley hondureña, las leyes internacionales y los códigos de conducta de las universidades—con despidos masivos que tenían la intención de destruir los esfuerzos de los empleados para establecer sindicatos en sus lugares de trabajo.

Los hallazgos de esta investigación se encuentran en el informe publicado por el WRC el día 2 de octubre del 2007 y en un comunicado a Russell con fecha 22 de octubre del 2007. El WRC llegó a la conclusión que había bastante evidencia creíble para asegurar que Russell violó el derecho a la libre asociación en ambas plantas a través de despidos

de los miembros fundadores de los sindicatos.¹ El WRC concluyó que Russell despidió, de manera ilegal, a 145 trabajadores en las plantas como represalia por sus actividades de libre asociación.

La campaña que Russell inició como represalia por ejercer el derecho a la libertad de asociación en estas dos plantas fue uno de los casos más descarados y sistemáticos que el WRC había encontrado en su historia. Cuando despidió a estos empleados, Russell afirmó que el despido masivo fue nada más una suspensión general por razones económicas – una “reducción de personal” generada por consideraciones de negocio, sin ninguna relación con los esfuerzos de los trabajadores para organizarse en sindicatos. Sin embargo, la investigación del WRC determinó a través de la evidencia estadística, que en la consideración del momento en que fueron hechos los despidos y las declaraciones hechas por la gerencia de Russell a los empleados despedidos – incluyendo las amenazas del cierre de la planta – el ánimo de la compañía era actuar contra el ejercicio de la libertad de asociación y que es evidente la verdadera motivación de los despidos.

Al principio, Russell rechazó los hallazgos del WRC y se rehusó a cooperar con la investigación, acusando al WRC de haber llegado a conclusiones tendenciosas y prematuras. Como respuesta a mucha presión hecha por las universidades, Russell hizo su propia investigación a través de la FLA, la cual fue llevada a cabo por la firma global de cumplimiento conocida como ALGI. La cual corroboró los hallazgos del WRC los cuales evidenciaron que Russell había respondido al ejercicio de los trabajadores de su libertad de asociación con despidos masivos de las personas que intentaron formar sindicatos.²

Russell, que a estas alturas ya había recibido la notificación de que su licencias de compra con varias universidades afiliadas al WRC iban a ser terminadas o suspendidas, decidió colaborar con el WRC y con la FLA en un plan de remediación, en el cual la compañía se comprometió a pagar los salarios caídos y a ofrecer el reinstalo a los 145 trabajadores que fueron despedidos de manera ilegal. De este total, 142 trabajadores recibieron el pago de sus salarios caídos a partir de la fecha de su despido y 62 aceptaron ser reinstalados a la compañía. También es importante, que la compañía haya acordado reconocer a los sindicatos que fueron organizados por los trabajadores en las dos plantas como los representantes legítimos de los trabajadores.

En abril del 2008, Russell cerró la planta Jerzees Choloma. Sin embargo, debido a la insistencia del WRC, la compañía acordó que todos los trabajadores de Jerzees Choloma podían trasladarse a Jerzees Honduras. Es significativo que, en este caso, Russell haya presentado evidencia la cual muestra que la decisión del cierre, anunciado en septiembre del 2007 fue tomada en el 2006—antes de cualquier esfuerzo por parte de los

¹ Ver Investigación del WRC sobre Jerzees Choloma (“Informe Jerzees Choloma”), disponible en: http://www.workersrights.org/Freports/Jerzees_Choloma_Report_10-03-07.pdf; Memorando de Scott Nova a Chris Champion Sobre Jerzees de Honduras (“Memorando Jerzees de Honduras”) (22 de octubre de 2007), disponible en:

http://www.workersrights.org/Freports/WRC_Memo_re_Jerzees%20de%20Honduras_10-22-07.pdf0.

² Ver ALGI, Informe Final – Investigación de los Hechos (“Informe ALGI”) (1 de octubre de 2007) 6-10, disponible en: http://fairlabor.org/news/press_statements#oct12.

trabajadores de ejercer sus derechos a la libre asociación. Dada esta evidencia con respecto a *cuándo* fue tomada la decisión con respecto a la formación del sindicato, y dado que ningún trabajador iba a ser despedido en contra de su voluntad como parte del cierre, el WRC decidió no hacer una investigación completa sobre el cierre de Jerzees Choloma.

El WRC continuó con su monitoreo de las condiciones en Jerzees Honduras. El sindicato que fue reconocido, conocido como el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Jerzees de Honduras, S.A. (“SITRAJERZEESH”), y la federación a la cual esta afiliada, la Central General de Trabajadores (“CGT”), se prepararon para iniciar la negociación colectiva con la compañía. Aunque Russell empezó el proceso de negociación con los trabajadores en julio del 2008, el WRC recibió más testimonio de los trabajadores y de los representantes del sindicato sobre la hostilidad constante de la compañía hacia el ejercicio de los derechos de libre asociación de los empleados. La conducta de Russell incluía amenazas hechas por la gerencia local sobre el cierre de la planta, la circulación de una petición anti sindical realizada por un supervisor en la planta y la interferencia con las actividades de representación del sindicato.

El anuncio del cierre

El 8 de octubre del 2008, pocos días después de que la compañía llegara a un punto muerto en la negociación del primer contrato colectivo de la planta con el sindicato de trabajadores, Russell anunció su intención de cerrar la fábrica Jerzees Honduras, ostensiblemente por razones económicas no relacionadas con el sindicato. Este anuncio – fue hecho después de que Russell hubiera asegurado hacia apenas dos meses al WRC que la compañía no tenía *ninguna* intención de cerrar la fábrica – provocó la preocupación inmediata de que la decisión fue motivada por la hostilidad hacia los trabajadores por haber ejercido sus derechos de libre asociación.

Alcance de la investigación y el informe

El propósito de la investigación del WRC fue examinar con profundidad si, debido a la información creíble y disponible sobre las prácticas laborales de Russell, hubo suficiente evidencia de ánimo hacia el ejercicio de los derechos de libre asociación y si ese fue un factor importante en la decisión de cerrar. En las secciones de abajo presentamos y evaluamos esta evidencia, presentamos nuestros hallazgos y hacemos recomendaciones a las universidades afiliadas al WRC con base en estos hallazgos.

Sin embargo, los hallazgos presentados aquí nada más tratan sobre *las prácticas de los derechos laborales* de Russell. Los códigos de conducta de las universidades que el WRC tiene la responsabilidad de monitorear, cuando son violados por una compañía que toma la decisión de cerrar una fábrica y esta decisión es motivada, en parte o en su totalidad, por un propósito que no es consistente con los derechos laborales fundamentales protegidos por los códigos – aún en el caso de que otros factores no relacionados también hayan jugado un papel. La libertad de asociación es uno de estos derechos fundamentales. Cuando hay evidencia creíble que el ánimo anti-sindical fue un importante factor

motivador en la decisión de cerrar la fábrica, se demuestra que ha habido una violación al código, sin importar otros factores económicos que también fueran tomados en cuenta.

Russell afirma que razones económicas, no relacionadas con la organización sindical, les llevó a reducir la producción de uno de los productos principales de Jerzees de Honduras—prendas hechas de tela “fleece”—y que esto resultó en la decisión de cerrar la planta. Sin embargo, es casi imposible para cualquier organización externa de derechos laborales determinar, de manera definitiva, la validez de la afirmación de que la decisión de cerrar no está vinculada con la hostilidad cuando, como en este caso, esta decisión es tomada *después* de que la compañía haya cometido, en repetidas veces, violaciones al código que revela este ánimo y la compañía haya, repetidamente, intentado esconder este ánimo haciendo afirmaciones sobre una justificación relacionada con el negocio.

En esta situación, una organización de monitoreo de los derechos laborales no puede utilizar la metodología de simplemente aceptar, así sin más, la afirmación de la compañía y la evidencia que esta compañía selecciona para apoyarse. Sin un acceso total a todos los archivos corporativos y a las personas que toman las decisiones, y a alguna forma de asegurar la credibilidad de ambas cosas, el WRC no puede determinar si las afirmaciones de la compañía son válidas o nada más representan otro intento de ocultar información. Dado que Russell no ha mostrado una disponibilidad para otorgar este acceso, y no ha provisto una base para la conclusión que las afirmaciones actuales de la compañía son más creíbles que las que ha ofrecido en el pasado, el WRC no puede reconocer la justificación de Russell sobre su decisión de cerrar a la planta Jerzees Honduras. Discutimos este asunto con más detalle en este documento.

Fuentes de evidencia

Los hallazgos del WRC están basados en las siguientes fuentes de evidencia:

- Entrevistas recientes con 59 empleados actuales de Jerzees de Honduras, incluyendo a los trabajadores de diferentes departamentos de la planta e incluyendo a miembros del sindicato y trabajadores que no son miembros del sindicato. Las entrevistas fueron llevadas a cabo afuera del lugar de trabajo, en lugares escogidos por los empleados.
- Entrevistas con tres empleados “de confianza”, por ejemplo miembros de la gerencia, incluyendo a dos supervisores.
- Llamadas extensivas y comunicaciones escritas con la alta gerencia de Russell Corporation y de Fruit of the Loom.
- Una revisión de los documentos relevantes, incluyendo informes del Ministerio de Trabajo, propuestas y apuntes de reuniones de las sesiones de negociación del contrato colectivo y archivos internos del sindicato.
- Una revisión de la ley de trabajo y empleo de Honduras.
- Una revisión de los hallazgos anteriores del WRC con respecto a las prácticas laborales en las fábricas de Russell en Choloma.

Alegaciones investigadas para este informe

Debido a la urgencia de la situación con respecto al anuncio de Russell sobre sus planes de cerrar Jerzees Honduras, este informe se enfoca exclusivamente en una sola pregunta:

¿Fue la hostilidad hacia el ejercicio de la libertad de asociación de los trabajadores³ un factor importante en la decisión de Russell de cerrar la fábrica Jerzees de Honduras?

Por esta razón, este informe examina otras violaciones que fueron identificadas nada más cuando constituyen una base para concluir si este ánimo fue o no fue un factor importante en la decisión de cerrar tomada por la compañía. Se aclara que estas alegaciones, si son comprobadas, constituyen por sí mismas una violación a los códigos de conducta de las universidades. En este caso, Russell tendría la responsabilidad de reparar estas violaciones, sin importar las acciones de remediación requeridas, con respecto a su decisión de cerrar la planta.

Hallazgos

Después de examinar extensivamente los acontecimientos recientes en Jerzees Honduras y después de una revisión completa de los hallazgos con respecto a las prácticas laborales de Russell en Choloma, el WRC ha concluido que hubo bastante evidencia creíble que el ánimo hacia el ejercicio de los derechos de asociación fue un factor motivador importante en la decisión de Russell de cerrar a Jerzees de Honduras. Como hemos detallado abajo, llegamos a esta conclusión con base en las siguientes consideraciones:

- El anuncio sobre el cierre fue hecho, en el contexto de impasse en que se encontraba el proceso de la negociación colectiva con el sindicato de la planta.
- Las amenazas y las predicciones hechas por la gerencia sobre el cierre debido al ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores antes del anuncio oficial del cierre de la fábrica.
- Las admisiones hechas por la gerencia después del anuncio de cierre que la decisión fue motivada por ánimo en contra de estas actividades de libre asociación.
- Otra conducta y declaraciones hechas por la gerencia local, que indican la hostilidad permanente hacia el ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores.
- El record existente de declaraciones falsas hechas por la gerencia afirmando que los despidos se realizaron como represalias tomadas hacia los trabajadores como un resultado de otros factores económicos.

³ La libertad de asociación para los sindicatos es un derecho laboral fundamental protegido por los códigos de conducta de las universidades, por el Artículo 469 del Código de Trabajo de Honduras de 1959 y de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

I. El momento en que el anuncio del cierre fue hecho

a. El anuncio del cierre y el proceso de negociación

Un elemento crucial y contextual para poder considerar la decisión de Russell de cerrar a Jerzees de Honduras es que Russell anunció su decisión en medio de las negociaciones con el sindicato de trabajadores para un primer contrato colectivo en la planta. En particular, un acontecimiento que sucedió durante el proceso de negociación – la declaración del sindicato de un impasse en las negociaciones el día 3 de octubre del 2008⁴ – tiene un importe particular para evaluar las declaraciones y la conducta de la gerencia con respecto al anuncio de cierre de la planta pocos días después, el día 8 de octubre.

Desde el 11 de julio, cuando las partes comenzaron las negociaciones, hasta el 3 de octubre del 2008, cuando el sindicato de trabajadores declaró un impasse, las partes tuvieron una serie de aproximadamente nueve sesiones de negociación. Durante estas reuniones, terminaron las primeras etapas de la negociación colectiva bajo el sistema hondureño de relaciones laborales: el establecimiento del reglamento para las negociaciones y la presentación y discusión sobre las propuestas del contrato. En estas sesiones, lograron el consenso para veinticuatro de cuarenta y ocho provisiones de una propuesta del contrato, pero no hubo acuerdo sobre los asuntos económicos principales. Con respecto al asunto principal del salario base de los trabajadores, el último ofrecimiento de la compañía fue un aumento de cuatro centavos por día (0.31%) en 2009, cinco centavos por día en 2010 (0.42%) y siete centavos por día en 2011 (0.52%) – un aumento de dieciséis centavos por día durante tres años.⁵

Según la ley hondureña, una vez terminadas estas etapas en el proceso de negociación sin lograr un acuerdo tentativo sobre el contrato, cualquiera de las partes puede pedir que el Ministerio de Trabajo asigne un mediador quien tiene el poder de dirigir el camino de las negociaciones adicionales con el propósito de ayudar a las partes para que lleguen a un acuerdo. Si este proceso de mediación no produce un acuerdo, el Ministerio puede exigir que las partes entren a un proceso de conciliación, en el cual cada parte nombra una persona que no participó anteriormente en las negociaciones y estas personas se reúnen e

⁴ El hecho de que las partes llegaran a un impasse el 3 de octubre del 2008 está documentado y la declaración fue firmada por los representantes del sindicato y de la gerencia, afirmando que las partes terminaron la fase de arreglo directo en el proceso de negociar un contrato. El WRC tiene una copia de este documento.

⁵ El ofrecimiento de la compañía se ha detallado en un documento que fue presentado al sindicato el día 3 de octubre del 2008 en una sesión de negociación. El WRC tiene una copia de este documento. La tasa de cambio para el día 31 de octubre del 2008 fue utilizada para producir las cifras presentadas en dólares estadounidenses. La propuesta de la compañía dice: “Cada vez que el gobierno de Honduras autorice un incremento al salario mínimo, la empresa conviene en mover la parte fija de los salarios de los trabajadores por arriba de lo aprobado por el gobierno, así: 2009, Lps 0.75 por día, 2010, Lps. 1.00 por día, 2011, Lps. 1.25 por día.”

intentan llegar a un acuerdo. Si la conciliación no resulta en un contrato colectivo, los trabajadores tienen el derecho de hacer una huelga legal, durante la cual el empleador no les puede reemplazar con nuevos trabajadores.

b. Conclusión

La declaración del sindicato, sobre un impase, hecha el día 3 de octubre, contenía tres cosas: primero, el sindicato manifestó que no estaba dispuesto a aceptar las propuestas actuales de Russell sobre un contrato y, por esta razón, un arreglo implicaría aumentos de salario—y costos más altos por la mano de obra. Segundo, para seguir adelante en el proceso, el Ministerio de Trabajo se involucraría en cualquier negociación con el sindicato. Y, tercero, los trabajadores de Jerzees Honduras estarían a un paso de lograr una sanción y la protección legal para realizar una huelga en la planta, en caso que las partes no llegaran a un acuerdo. Evitar que estas cosas sucedieran representaba una fuerte motivación para cerrar Jerzees de Honduras en vez de entrar en la mediación con los trabajadores y su sindicato. De hecho, como se menciona abajo, el negociador principal de la compañía dijo que él prefería cerrar la planta antes que entrar a una mediación. Esta afirmación la escucharon los trabajadores durante un receso en la última sesión de la negociación.

Que la compañía tomara la decisión de cerrar la planta Jerzees de Honduras es consistente con el momento en que se hicieron anteriormente los despidos como represalias contra los trabajadores en Choloma. En las fábricas Jerzees Choloma y Jerzees de Honduras, las represalias fueron tomadas poco tiempo después de las acciones realizadas por los trabajadores y su sindicato, las cuales tuvieron un significado particular según la ley hondureña. Los anteriores episodios de despidos masivos en marzo, junio, julio y septiembre del 2007 ocurrieron inmediatamente después de los intentos realizados por los trabajadores de seguir los procedimientos para establecer un sindicato en la planta, específicamente una asamblea fundadora del sindicato y el intento de notificar a la compañía sobre la formación de este sindicato.⁶

La decisión de Russell de cerrar la fábrica, si se llega a concretar, dará como resultado otro despido masivo de los empleados que han participado en actividades de organización. Una vez más, el momento en que la compañía ha realizado estas acciones es inmediatamente después de un paso legal significativo que fue tomado por los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de libre asociación: en este caso, la declaración sobre el hecho de que las negociaciones con la compañía habían llegado a un momento de impase, el cual sucedió el 3 de octubre de 2007. Este patrón de importantes pasos legales realizados por los trabajadores y su sindicato seguidos por los despidos, simplemente, es demasiado evidente para descartar o ignorarlo.

⁶ Terminar los pasos de mediación y conciliación son requisitos para llegar a una huelga legal según la ley hondureña y de igual manera realizar la asamblea fundadora del sindicato y la notificación al empleador son requisitos para conseguir un estatus legal para los oficiales del sindicato y sus miembros fundadores. Ver el Informe sobre Jerzees Choloma, 4-7, 10-13; el Memorando sobre Jerzees de Honduras, 1-3.

II. Las amenazas y las predicciones sobre el cierre de la planta como producto del ejercicio de los derechos de los trabajadores a la libre asociación

El WRC ha recolectado la evidencia de que, por lo menos, diecinueve miembros de la gerencia de Russell, desde los supervisores de la planta hasta los oficiales corporativos, hicieron declaraciones, algunas explícitas y otras implícitas, las cuales insinuaban que el ejercicio de los derechos a la libre asociación aumentaba la probabilidad de que la planta iba a cerrar. Es importante mencionar que esta cifra no incluye a varias personas adicionales, identificadas como gerentes, a quienes los trabajadores escucharon amenazándoles, estas fueron personas que los trabajadores no pudieron identificar por su nombre. El WRC tiene el testimonio de *setenta* instancias de este tipo de amenazas hechas a los trabajadores de Jerzees de Honduras desde el comienzo de las actividades de organización de los trabajadores en marzo del 2007 hasta la fecha del anuncio de cierre de la planta en octubre del 2008.

a. Declaraciones hechas por la gerencia a los trabajadores

La gran mayoría de estas amenazas y predicciones fueron declaraciones hechas por los gerentes a los trabajadores las cuales revelaban que la compañía preferiría cerrar la planta antes que llegar a una negociación colectiva con el sindicato. Por ejemplo:⁷

- En Marzo del 2008, un supervisor hizo la siguiente declaración⁸ durante el almuerzo en la cafetería de la fábrica y mientras varios trabajadores estaban presentes: “Esta fábrica va a cerrar por el sindicato... los trabajadores van a aguantar hambre porque se metieron al sindicato.” El supervisor también dijo que “los dueños jamás aceptarán a un sindicato” y que “esta gente del sindicato van a quedar comiendo mierda.”
- Durante este mismo mes durante una reunión en la planta, alguien de la gerencia le dijo a un trabajador, “Mira, sino aceptamos la voluntad de la compañía, vamos a ver que van a cerrar en poco tiempo.”
- A mediados de junio del 2008, un supervisor le dijo a un grupo de seis trabajadores en el departamento de producción que la fábrica iba a cerrar por culpa del sindicato. El supervisor dijo, “Todos vamos a estar de rodillas donde los coreanos cuando cierren la planta.” (Este comentario se refiere a las fábricas de prendas de propiedad coreana en Honduras.)

⁷ En este informe se han mencionado ejemplos de declaraciones hechas por los gerentes, en todos los casos los nombres del gerente o del supervisor identificado como el autor de esta declaración no se han incluido. Donde no se ha incluido un nombre, se ha hecho con al intención de proteger la confidencialidad y la seguridad de las personas que dieron los testimonios.

⁸ Todas las declaraciones hechas por los trabajadores y los gerentes de Jerzees Honduras mencionados en este informe fueron traducidos para la versión en inglés.

- El 3 de octubre de 2008, durante un receso en la última sesión de negociación entre la compañía y el sindicato antes del anuncio del cierre, varios trabajadores escucharon el comentario del negociador principal de Russell, el Gerente Regional de Recursos Humanos, Ricardo Trujillo, hablando con la Administradora de Recursos Humanos de Jerzees, Nadia Morales. Como mencionamos anteriormente, esta fue la última sesión y después las partes sabían que entrarían a un proceso de mediación con el Ministerio de Trabajo. Los trabajadores escucharon a Trujillo comentar a Morales “No vamos a la mediación.” Después de decirlo, pasó su mano por su cuello como que estuviera degollándose.

Es importante volver a mencionar que los incidentes mencionados arribas son nada más algunos ejemplos de las docenas de instancias documentadas por la investigación del WRC.

b. Declaraciones hechas por la gerencia a los supervisores

Los trabajadores también informaron que había supervisores que contaron sobre las declaraciones hechas por la alta gerencia afirmando que la compañía iba a cerrar por las actividades de organización de los trabajadores:

- En febrero del 2008, un supervisor le contó a un trabajador que el Gerente General de la planta, José Fernández, había dicho: “la compañía no va a trabajar con un sindicato.” El supervisor le dijo al trabajador que la mejor decisión sería irse de la fábrica ya, porque iban a cerrar la planta.
- Un supervisor le dijo a varios trabajadores de producción que esté había participado en reuniones con la alta gerencia en las cuales les informaron a los supervisores que la fábrica podría cerrarse por culpa del sindicato. En una de estas reuniones en julio del 2008, el supervisor les informó que el Gerente General de la fábrica dijo “Esta planta tiene alta eficiencia, pero lastimosamente, podría cerrarse por el sindicato.” Además, supuestamente, el Gerente agregó, “Ni siquiera vamos a terminar este año.”
- El mismo supervisor dijo que, durante estas mismas reuniones, el Gerente Regional de Recursos Humanos de Russell, Ricardo Trujillo, dijo “hay un grupo de personas anti-sociales que están formando un sindicato... pero no vamos a aceptarles en esta fábrica.” Varios trabajadores dijeron que en el pasado el Sr. Trujillo se había encargado del cierre de otras fábricas sindicalizadas en Honduras.
- Un empleado de las oficinas le informó a otro trabajador que, en una reunión en agosto del 2008, el Gerente General de la fábrica, José Fernández, y el Gerente Regional de Recursos Humanos de Russell, Ricardo Trujillo, dijeron que la compañía quería deshacerse del sindicato y que, durante el mismo periodo,

circularon una petición para que los supervisores firmaran, confirmando su apoyo para esta posición.

c. Declaraciones hechas por Russell al WRC

- El 19 de marzo de 2008, el Asesor Legal General de Russell, Chris Champion, le escribió al WRC sobre una queja, diciendo que las actividades del sindicato no fueron “consistentes con los mejores intereses de los trabajadores y tampoco con la operación exitosa y a largo plazo de la planta.”⁹ Si el sindicato “realmente estaba interesado en estas metas,” dijo Champion, “comenzaría la negociación de un contrato colectivo o se irían para a otra compañía donde existan problemas de verdad.” Champion agregó, “Es suficiente decir que las condiciones, así como están ahora, no son propicias para una viabilidad a largo plazo de la planta Jerzees de Honduras.”¹⁰

Esta declaración es importante por dos razones: por la falta de críticas específicas sobre el sindicato¹¹ y, al mismo tiempo, por el mensaje implícito sobre que el sindicato estaba dañando las posibilidades de que la planta se iba a mantener funcionando. En primer lugar, en este momento, el sindicato no tenía autorización legal para negociar en nombre de los trabajadores de la fábrica, entonces la queja de Champion sobre que el sindicato debería “comenzar la negociación” no tenía fundamento legítimo. La alternativa propuesta por Champion fue que el sindicato “se fuera”, es decir que los trabajadores dejaran sus actividades de asociación—el mismo fin que Russell ya había intentado imponerles a través de amenazas y despidos ilegales. Aparentemente, entonces, fue la presencia del sindicato en la planta de Russell—en vez de “una compañía donde existen problemas de verdad”—que estaba produciendo las “condiciones” que Champion consideraba dañinas para la “viabilidad a largo plazo” de la planta. Esta declaración revela la hostilidad constante de la compañía hacia las actividades de libre asociación de los trabajadores y la perspectiva de Champion que estas actividades podrían ser un factor en la decisión de mantener abierta la planta o no.

- En agosto del 2008, el Asesor Legal General de Russell informó al WRC que la sindicalización no iba a ser un factor en la decisión de cerrar o mantener abierta a Jerzees de Honduras y, anteriormente, en julio del 2008, la gerencia local aseguró al sindicato que no existían planes de un cierre.¹² Sin embargo, estas dos declaraciones tienen poco peso al compararlas con las decenas de amenazas de cierre, efectuadas como medida de represalia, que han sido documentadas por el WRC. Estas garantías aisladas hechas por Russell, con la intención de informar a la gente lo que quería escuchar, son al contrario, en equilibrio, un indicador menos confiable de la política y la intención corporativa que las setenta

⁹ Correo electrónico de Chris Champion a Scott Nova (19 de marzo del 2008) (archivado por el WRC).

¹⁰ Ibidem

¹¹ En un correo anterior de Champion, él menciona un “paro ilegal” realizado por el sindicato, aunque Champion nunca presentó detalles sobre esta alegación. La alegación que el sindicato estaba llevando a cabo este tipo de acción es notable porque en otras referencias en el mismo correo Champion dijo que “solamente un pequeño porcentaje de los trabajadores . . . se han afiliado al sindicato.” Ibidem.

¹² Ver correo electrónico de Chris Champion a Scott Nova (25 de julio del 2008) (archivado por el WRC).

declaraciones, hechas por treinta y seis gerentes de la compañía, en diferentes niveles en la empresa. La falta de Russell de acallar las amenazas y las predicciones de un cierre como medida de represalia que, como el WRC había advertido a Champion, estaba circulando ampliamente en la planta,¹³ dice mucho más sobre la motivación de Russell que la disponibilidad de la compañía de hacer una declaración esporádica al contrario para apaciguar las preocupaciones de otras partes ajenas. Además, la declaración de Champion estaba en conflicto con otras declaraciones que él mismo hizo, como hemos mencionado arriba, vinculando directamente las objeciones de Russell de la presencia del sindicato con el asunto de la “viabilidad” de la planta

d. Conclusiones

Las declaraciones hechas por la gerencia de Russell indicando que la continuación de las actividades sobre la libre asociación de los trabajadores provocará el cierre de la planta Jerzees de Honduras representan evidencia contundente sobre el hecho de que la compañía estaba expresando represalias en su decisión. Concluir de otra manera implicaría una presunción sobre el hecho de que las amenazas realizadas por la gerencia de la planta sobre el cierre no tenían ninguna relación con la motivación de hacerlo. La práctica de la compañía en el pasado para tratar con estos trabajadores indica que, en el caso de Russell, lo opuesto es verídico.

En las investigaciones del WRC sobre los incidentes anteriores de despidos masivos en Jerzees de Honduras y Jerzees Choloma, los trabajadores contaron en detalle sobre varios momentos en los cuales la gerencia les amenazaba y predecía que las personas que participaban en actividades de asociación iban a perder sus empleos. Para dar un ejemplo concreto, antes de los despidos masivos de Russell en junio del 2007, un gerente dijo a algunos trabajadores, “estamos informándoles que si están involucrados en el sindicato, van a tener problemas con la compañía y no van a poder encontrar trabajo...”¹⁴ Como el informe comisionado por la misma Corporación Russell corrobora, todas las predicciones y amenazas de los gerentes se hicieron realidad, la gerencia de Russell, poco tiempo después, despidió a estas personas como una represalia por haber ejercido su derecho a la libertad de asociación.¹⁵ También, como este informe detalla, en muchas ocasiones los gerentes de Russell amenazaban sobre y predecían el cierre de Jerzees de Honduras como resultado de las actividades de libre asociación de los trabajadores en la planta. El anuncio recién de Russell que, de hecho, la planta iba a cerrar es completamente consistente con la práctica anterior de la compañía de amenazas y predicciones de represalias, seguido poco tiempo después por la acción misma.

En algunos casos de gerentes que han sido mencionados por haber amenazado y predicho el cierre de la planta como una medida de represalia, aunque claramente no todos, son personas que no tienen mucha influencia sobre la decisión de Russell de efectuar el

¹³ Correo electrónico de Scott Nova a Chris Champion (15 de julio de 2008).

¹⁴ Informe Jerzees Choloma, 16.

¹⁵ Ver Informe ALGI, 6-10.

cierre. Sin embargo, los gerentes con puestos más bajos en la jerarquía de la corporación adquieren su entendimiento de las políticas de la compañía con base en información que reciben de las personas de la organización con puestos más altos. En este caso, los altos oficiales de Russell tuvieron mucha oportunidad para informar e instruir a sus subordinados regionales y a nivel de la planta que la actividad de libre asociación de los trabajadores *no* sería un factor en la decisión de la corporación sobre el futuro de Jerzees de Honduras. De hecho, en agosto del 2008, el WRC instó al Asesor Legal General de Russell que publicara un comunicado confirmando esta información, precisamente porque el WRC había recibido informes de predicciones y amenazas realizadas por la gerencia hacia los trabajadores de la fábrica. El hecho de que las amenazas y las predicciones de un cierre por represalia seguían sin disminución demuestra que Russell no asumió un esfuerzo significativo para comunicar que este tipo de conducta iba en contra de sus políticas.

En vez de tratar de controlar a los gerentes que estaban haciendo estas amenazas, Russell simplemente ha decidido negarlas. En un memorando con fecha 16 de octubre dirigida a las universidades sobre la decisión de cerrar, el Vice-Presidente Ejecutivo de Fruit of the Loom, Rick Medlin, dijo que “ningún miembro de la gerencia de la planta ha hecho comentarios amenazadores al sindicato.”¹⁶ Pero aún si uno *excluye* las amenazas documentadas por el WRC en este informe, la afirmación del Sr. Medlin es claramente falsa. Hace más de un año, el día 22 de octubre del 2007, el WRC se comunicó con Russell sobre los despidos masivos en Jerzees de Honduras de por lo menos veinticinco trabajadores¹⁷ – despidos que, bajo la presión de las universidades, Russell se vio en la obligación de remediar, ofreciendo el pago de salarios caídos y el reinstalo. Como el WRC dijo en este momento, las represalias fueron claramente evidenciadas por las declaraciones amenazadoras hechas por la gerencia de Russell, quienes expresaron hostilidad hacia el ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores.¹⁸

Otras declaraciones hechas por la gerencia y documentadas en este informe revelan que en vez de cesar las represalias, la gerencia de Russell las ha intensificado, aumentando lo que está en peligro porque en el último escenario, no solo perderían sus trabajos los trabajadores que decidieron afiliarse al sindicato sino todo el personal de la planta. La confirmación de que la decisión de cerrar Jerzees de Honduras no es motivada por la hostilidad, tal como la ha hecho Russell, es pedir a las universidades que crean que la hostilidad hacia el ejercicio de la libertad de asociación que ha sido expresado repetidamente y consistentemente por varios miembros de la gerencia de Russell—desde los supervisores hasta los directores regionales y asesores corporativos¹⁹ – *no* refleja una motivación atrás de la decisión de la compañía que está afectando a sus trabajadores hondureños. Al contrario, los acontecimientos durante el último año han demostrado que lo opuesto es verídico. La afirmación de Russell que este tipo de amenazas “jamás”

¹⁶ Memorando de Rick Medlin a los representantes de los contratos de licencias de los colegios y las universidades (“Memorando Medlin”) (16 de octubre del 2008) (archivado por el WRC).

¹⁷ Ver Memorando Jerzees Honduras.

¹⁸ Ver *ibidem*, 3.

¹⁹ Ver *ibidem*; también, Informe Jerzees Choloma, 9, 14, 16, 18.

fueron hechas por su gerencia no es más creíble hoy que lo fue hace un año y la compañía no ayuda a su propia credibilidad cuando persiste en negar cosas que ya fueron comprobadas.

III. Las admisiones de un cierre como medida de represalia

Los trabajadores han dado testimonio creíble que después del anuncio del cierre de la planta el día 8 de octubre del 2008, varios miembros de la gerencia local declararon que la actividad de asociación de los trabajadores fue la causa de la decisión de la compañía. Este tipo de admisión es particularmente relevante para considerar las motivaciones de la compañía para cerrar la planta. A partir del anuncio del cierre, el WRC ha recolectado evidencia creíble de *treinta y un* instancias separadas, que involucran a veintiún miembros de la gerencia de Russell, en las cuales estas personas hicieron declaraciones que sugieren que la causa del cierre fue la actividad de libre asociación de los trabajadores. Una muestra de estas declaraciones se detalla abajo:

a. Declaraciones hechas por los supervisores a los trabajadores

- El 8 de octubre del 2008 (el día en que el cierre fue anunciado), un supervisor, en presencia de un grupo de trabajadores de la producción, dijo que el sindicato tenía la culpa de que la fábrica fuera a cerrar.
- Después, durante la misma semana, otro supervisor respondió a una pregunta de un trabajador cuando el segundo le preguntó sobre la razón del cierre diciendo, “Si yo tengo cinco pulperías, y una de ellas me está dando problemas, ¿cuál crees que voy a cerrar?” El supervisor fue muy claro en decir que “los problemas” eran las actividades de libre asociación de los trabajadores.
- El 20 de octubre del 2008, el gerente de producción de la planta, Juan Carlos Rodríguez, dijo a un grupo de cinco trabajadores en el área de producción que, aunque la fábrica fuera a cerrar, la compañía iba a llamar solo a los trabajadores que *no* fueran miembros del sindicato para ser contratados por las otras fábricas de la misma compañía.
- El 21 de octubre del 2008, el gerente de producción informó a un grupo de trabajadores en el departamento de entreno que la fábrica iba a cerrar por culpa del sindicato. Esta persona dijo que los trabajadores que no son miembros del sindicato podían dar sus nombres y números de teléfono a uno de los supervisores para que les llamen a trabajar en otras fábricas de la compañía.
- También el 21 de octubre, un supervisor le dijo a un trabajador que “si el sindicato no existiera, no estarían cerrando esta fábrica.”

- El mismo día, un instructor de la compañía le dijo a un trabajador de la producción en una discusión sobre el anuncio de cierre, “Si yo tengo un negocio, y los trabajadores me están presionando, les tengo que despedir.”

b. Declaraciones hechas por los gerentes a los supervisores

Varios trabajadores también informaron sobre las declaraciones que fueron hechas por los supervisores indicando que los altos gerentes habían admitido a los supervisores que la decisión de cerrar estaba relacionada con las actividades de libre asociación de los trabajadores:

- El 8 de octubre de 2008, el día que anunciaron el cierre, un supervisor informó a un trabajador de producción que el Director Regional de Recursos Humanos, Ricardo Trujillo, había dicho este mismo día que la compañía prefería cerrar la fábrica que aceptar las propuestas de negociación del sindicato. Según el supervisor, Trujillo mencionó que era especialmente desagradable la propuesta del sindicato referente a que la planta proveyera un lugar para cuidar a los hijos de los trabajadores—un beneficio que es, de hecho, un requisito según la ley hondureña.²⁰
- El 14 de octubre, un supervisor dijo a varios trabajadores de la producción “la planta va a cerrar porque el sindicato causa demasiados problemas.” El supervisor también dijo que la administradora de recursos humanos, Nadia Morales, y el gerente general, José Fernández, fueron claros en decirle a los supervisores que no iban a aceptar un contrato colectivo con el sindicato de trabajadores.
- En otro incidente similar que ocurrió el 20 de octubre del 2008, un supervisor convocó a una reunión de su departamento en la cual informó a los trabajadores que la fábrica estaba cerrando por culpa del sindicato y específicamente atribuyó esta información al Gerente General, José Fernández. El supervisor dijo que Fernández había dicho en reuniones que la compañía no iba a aceptar un sindicato en ninguna de sus fábricas

c. Declaraciones al personal del WRC

Durante la investigación en Honduras, el personal del WRC también habló, directamente y en confianza, con tres empleados de confianza. Todas estas personas son empleados a

²⁰ El Artículo 142 del Código de Trabajo de Honduras dice: “Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadores queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten, sin peligro, a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquel. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la inspección general del trabajo.”

largo plazo de la fábrica; dos de ellos supervisan una buena parte de las operaciones de la planta.

- Dos de estos empleados de la gerencia afirmaron con certeza que la decisión de los trabajadores de formar un sindicato fue un factor significativo en la decisión de la compañía de cerrar la fábrica.
- El tercer empleado tuvo más cuidado en su evaluación de la situación, pero estaba de acuerdo en que la decisión de cerrar posiblemente fue motivada por el deseo de deshacerse del sindicato.

d. Conclusiones

Varias declaraciones hechas por la gerencia de Russell sobre la hostilidad hacia las actividades de libre asociación de los trabajadores fue la causa de su decisión de cerrar la planta constituyen evidencia importante de que esta motivación fue, de hecho, un factor. Es particularmente verídico que cuando las declaraciones son atribuidas a individuos, por ejemplo el Gerente de Producción, el Gerente General de la planta y al Gerente Regional de Recursos Humanos de la compañía, personas que se supone tienen información más acertada sobre las políticas y las decisiones de la compañía. Además, dado que estas afirmaciones fueron hechas después de la decisión de la compañía y que fue públicamente anunciada, no pueden, de modo verosímil, haber intentos de engañar o intimidar a los trabajadores. De hecho, varias de estas afirmaciones parecen tener la intención de asegurarles a los empleados que no son parte del sindicato que el cierre es solamente el resultado del deseo de la compañía de eliminar el sindicato y *no* refleja otros prospectos de negocio que tendrá la compañía.

Es significativo que las afirmaciones reportadas aquí ofrecen poco apoyo a la afirmación articulada por Rick Medlin de Russell en un memorando recién a las universidades en el cual él explica que el factor económico no relacionado al sindicato es la única razón de la decisión de cerrar la planta.²¹ La compañía hizo un anuncio oficial en la planta, en el que notificaron a los trabajadores del cierre, informándoles que la causa del cierre era porque había menos demanda de los productos confeccionados en esta planta. Sin embargo, la gran mayoría de las declaraciones hechas por los gerentes a los trabajadores indican que las actividades de libre asociación de los trabajadores—no solamente los factores económicos—formaron la causa de la decisión de cerrar. De hecho, algunas afirmaciones atribuidas a la gerencia y a los supervisores locales de Russell sugieren que la decisión de cerrar la planta fue tomada *a pesar de* las consideraciones económicas que, en otras circunstancias, favorecerían su continuación. Por ejemplo, el Gerente General de la planta dijo que, a pesar de la alta eficiencia de la planta, probablemente iba a cerrar debido a la decisión de los trabajadores de formar un sindicato.

Vale la pena mencionar que aunque muchas de las declaraciones atribuidas a la gerencia de Russell representan testimonio de oídas, no quiere decir que no tengan valor como

²¹ Ver Memorando Medlin, 1.

evidencia. Las admisiones sobre conductas y motivaciones incorrectas casi siempre se encuentran de manera indirecta. La pregunta que hay que considerar para evaluar estas admisiones es la credibilidad y conocimiento de la persona que informa y la persona a quien la declaración es atribuida y la especificidad del testimonio. Aquí las personas que informan son trabajadores de Jerzees de Honduras, las personas que dieron testimonio en el pasado sobre las afirmaciones y conducta de la gerencia de Russell que luego fueron comprobados como confiable durante más que de año de monitorear las prácticas laborales de la compañía en Choloma. Estos trabajadores tienen contacto directo y regular con la gerencia de Russell a través de su empleo en la planta. Las afirmaciones mencionadas en este informe han sido atribuidas a supervisores o gerentes específicos de la compañía. En cada caso, los comentarios fueron identificados por haberse hecho en un lugar y tiempo específico.

Además, como ya habíamos mencionado, no hay razón para pensar que los gerentes que hicieron estas declaraciones estaban intentando engañar a los empleados o a los supervisores quienes les escucharon. Tampoco no hay fundamento para pensar que los gerentes estaban mal informados sobre la razón para el cierre. Se supone que estos gerentes escucharon el anuncio oficial de la compañía—que la decisión de cerrar tenía que ver con las bajas ventas de los productos producidos en esta planta. Lo que revelan muy claramente estas declaraciones es que lo anterior no fue el único mensaje que ellos recibieron. Russell tuvo la oportunidad de convencer a sus gerentes en el momento que anunciaron el cierre, como ahora afirma la compañía, que su decisión fue tomada *a pesar de la presencia del sindicato en la planta* y no por esta razón.²² Entonces es contundente que, al parecer, muchos de sus gerentes locales y regionales creyeron y comunicaron la otra explicación.

Es razonable suponer que las declaraciones de los gerentes de la planta sobre las políticas de la compañía reflejan, en alguna manera, la certeza de estas políticas. Al aceptar la afirmación hecha por Russell que la hostilidad no jugó *ningún* papel en la decisión de cerrar la planta—a pesar de que muchos de sus gerentes en Honduras en repetidas ocasiones han dicho otra cosa—es asumir que lo opuesto es verídico. En otras palabras, tendríamos que creer que toda la gerencia, desde el Director Regional de Recursos Humanos hasta los supervisores de producción, de alguna manera, están *mal informados* sobre las verdaderas razones por las que la compañía ha tomado la decisión de cerrar la planta. Los oficiales de Russell en los Estados Unidos han dado razones de por qué es así. Tomando en cuenta tanta evidencia que señala lo contrario, pedirle a la comunidad universitaria que crea que las declaraciones hechas y presentadas por la gerencia en este informe, no reflejan la actitud de la compañía hacia las actividades de libre asociación de los trabajadores, es pedir demasiado.

IV. Hostilidad constante hacia los derechos de libre asociación

La evidencia de que Russell continúa siendo hostil hacia el ejercicio de los trabajadores con respecto a sus derechos de libre asociación constituye prueba adicional que la

²² Ver *ibidem*, 2.

hostilidad fue una motivación importante en la decisión de cerrar la planta. El año pasado, aún después de que Russell había terminado el proceso de pagar los salarios caídos y ofrecer el reinstalo a 145 trabajadores a quienes había sujetado a terminación por represalia, y después de reconocer formalmente al sindicato de trabajadores, la compañía persistía en una conducta que indica que la gerencia aún no se había resignado a la decisión de los trabajadores de formar un sindicato. Este tipo de incidente revela que Russell continuaba con hostilidad significativa hacia las actividades de libre asociación y que la compañía estaba dispuesta a tomar acción sobre esta hostilidad. Cuando es visto en el contexto de la hostilidad constante por parte de la compañía hacia la libertad de asociación en la planta Jerzees de Honduras, la decisión de Russell de cerrar la planta parece ser el último paso tomado por la compañía para asegurarse que la representación sindical no logre una presencia sostenida en sus operaciones hondureñas.

Los incidentes que indican que la actitud de hostilidad de la compañía hacia el ejercicio de los trabajadores de sus derechos de libre asociación continuaba aún después del reconocimiento formal del sindicato en julio del 2008 e incluye lo siguiente:

- Declaraciones hechas por la gerencia a los trabajadores y al WRC menospreciando las actividades de libre asociación de los trabajadores;
- La circulación de una petición por un supervisor, en la que atacaba las actividades de libre asociación;
- La interferencia con la representación colectiva de los trabajadores de la planta;
- Restricciones puestas sobre el sindicato de trabajadores de la planta cuando trataron de asociarse con otras organizaciones laborales.

Abajo se presenta una muestra de los incidentes documentados por el personal del WRC:

a. Menosprecio a las actividades de libre asociación

Declaraciones a los trabajadores:

Los trabajadores dieron testimonio que los supervisores les hicieron varias declaraciones en las cuales se burlaban de las actividades de libre asociación. Las siguientes son algunos ejemplos:

- Aproximadamente, en marzo del 2008, un supervisor le dijo a un trabajador, “Nunca espere que llegaras a ser sindicalista.” Y luego afirmó, “No vas a encontrar trabajo en ningún lado.”
- En junio del 2008, un instructor de la compañía dijo frente a un grupo de trabajadores que los que se afilian al sindicato son como “los malos de la película.”
- En el 2008, un supervisor le dijo a un trabajador que todos los “problemas” de la planta eran culpa del sindicato de los trabajadores y, en particular, de la

representante sindical, Evangelina Argueta.

- El día 8 de octubre, fecha en que anunciaron el cierre de la planta, un supervisor le dijo a un trabajador que “el sindicato solo existe para molestar.”
- El 14 de octubre, se escuchó a un supervisor decirle a un trabajador: “el sindicato está solo para joder.”

Declaraciones al WRC y a las universidades:

Los oficiales corporativos de Russell en los Estados Unidos también han expresado, en repetidas ocasiones, sus puntos de vista referidos a que el sindicato de trabajadores es una presencia inoportuna y superflua en Jerzees de Honduras:

- En un correo electrónico con fecha 19 de marzo del 2008 dirigido al WRC, el Asesor Legal General de Russell, Chris Champion, dijo con respecto a la decisión de muchos trabajadores de aceptar sus indemnizaciones de Jerzees Choloma en vez de aceptar puestos de trabajo en Jerzees de Honduras cuando cerró la primera, “La razón más común mencionada por los trabajadores es que ellos [los trabajadores] no quieren trabajar en una planta sindicalizada. Yo creo que esto también es claramente demostrado por el pequeño porcentaje de trabajadores que han decidido afiliarse al sindicato. Lastimosamente, como sabes, las leyes de Honduras no permiten que la gente vote sobre si quieren o no al sindicato, entonces una pequeña minoría de trabajadores pueden formar el sindicato en una fábrica. Si este voto estuviera permitido, nosotros creemos que es improbable que la mayoría de nuestros empleados escogerían tener un sindicato, dado el ambiente que sabemos que existe en las plantas.”²³
- En este mismo correo, como fue mencionado anteriormente, Champion también dijo que las actividades del sindicato de trabajadores no son “consistentes ni con los mejores intereses de los trabajadores ni con la operación exitosa a largo plazo de la planta.” El agregó, “Si él [sindicato] estuviera legítimamente interesado en estas metas, comenzaría a negociar un contrato colectivo o se iría a otra compañía donde existen problemas verdaderos.”²⁴ Como hemos anotado, en este momento el sindicato estaba esperando su autorización legal para comenzar la negociación con la compañía.

²³ Correo electrónico mandado por Chris Champion (19 de marzo del 2008). Sin ofrecer una opinión sobre el porcentaje exacto de los empleados en Jerzees Honduras que apoyan al sindicato de los trabajadores, el WRC señala que nuestro personal ha sido impresionado en varias ocasiones por el amplio y consistente nivel del apoyo que goza el sindicato entre los trabajadores de la planta. El apoyo es notable dado la represión severa y extensiva sufrida por participar en actividades de libre asociación en las plantas de la compañía. Es precisamente por el compromiso profundo de estos trabajadores al ejercicio de los derechos de libre asociación—a pesar del menosprecio, las amenazas y las represalias a los cuales han sido sujetos—que este asunto tiene tanto peso en la aplicación de los códigos de conducta de las universidades.

²⁴ Ibidem.

- Hace poco, el Vicepresidente Ejecutivo de Fruit of the Loom, Rick Medlin, dijo en un memorando escrito en octubre “el sindicato nunca ha logrado nada acerca del apoyo de los trabajadores en la planta JDH [Jerzees de Honduras], y muchos de los trabajadores no sindicalizados han estado muy descontentos por la presencia del sindicato.”²⁵

Aunque las declaraciones hechas por los oficiales corporativos de Russell han sido expresadas en una manera más delicada que las que han sido hechas por los supervisores de la planta, el mensaje es sorprendentemente consistente: el sindicato de trabajadores es inoportuno y no es necesario en la planta y únicamente sirve para dañar a la compañía y a sus empleados.

Dos elementos de las opiniones expresadas por estos oficiales son particularmente reveladores. Primero, el afán de la compañía de culpar al sindicato por el resentimiento hacia el sindicato mismo que podría existir entre algunos trabajadores, sin reconocer la hostilidad de Russell, lo cual está bien documentado. En la mayor parte del año, la gerencia local de Russell ha sido muy clara con los empleados de Jerzees de Honduras y Jerzees Choloma—de palabra y hecho—que los trabajadores que se atrevan asociarse con sus compañeros de trabajo para formar un sindicato serán sumariamente despedidos.²⁶ Al mismo tiempo, mientras implementaba estas represalias hacia los individuos, la gerencia de Russell publicó amenazas, bien documentadas, en las que afirmaba que las actividades de libre asociación resultarían en el cierre de la planta.²⁷ Tomando en cuenta la campaña de coacción e intimidación de la compañía, no sorprende que algunos empleados vieran con temor las actividades de libre asociación. Que los oficiales de Russell ‘culpen a la víctima’ en esta situación, proponiendo que el sindicato de trabajadores es la parte responsable, es inapropiado, por decir lo menos.

También es revelador el sentimiento expresado por el Sr. Champion en el que señala: “lastimosamente” es permitido que los trabajadores organicen sin un voto sobre la existencia del sindicato del personal porque, según sus palabras, “es improbable que la mayoría de nuestros empleados escogerían tener un sindicato, dado el ambiente que sabemos que existe en las plantas.”²⁸ Dejando de lado el hecho de que la formación inicial del sindicato por un grupo pequeño de trabajadores es común en el sistema laboral de América Latina, la declaración es preocupante y falsa. Como el Sr. Champion sabe, sin duda, bajo el sistema laboral de los Estados Unidos, es requisito el voto de la mayoría para establecer la representación sindical, la idea de que este tipo de voto mida de manera justa los sentimientos de los trabajadores, después de que un empleador ha participado en despidos masivos de las personas que apoyan al sindicato y ha hecho amenazas abiertas sobre el cierre de la planta, es rechazada firmemente.²⁹ En estas circunstancias, la ley laboral estadounidense reconoce que las “condiciones de experimento” sobre el voto

²⁵ Memorando Medlin, 2.

²⁶ Ver, en general, el Memorando sobre Jerzees Honduras; el Informe Jerzees Choloma.

²⁷ Ver Informe Jerzees Choloma, 9, 18.

²⁸ Correo electrónico de Chris Champion (19 de marzo del 2008).

²⁹ Ver, por ejemplo, *NLRB versus Gissel Packing Co.*, 395 U.S. 575, 611 (1969).

justo han sido efectivamente derribadas y se han tomado serias medidas de remediación—yendo más allá del simple reinstalo de los trabajadores despedidos—son, en muchas instancias, necesarias para poder hacer un acertado sondeo de opiniones.³⁰ Nuevamente, la actitud de Russell al acusar al sindicato de trabajadores de no tener apoyo en la planta es muy reveladora, después de haber hecho tanto para eliminar por completo al sindicato.

b. La petición de ataque a las actividades de libre asociación

En agosto del 2008, un supervisor de la fábrica dirigió un esfuerzo para recolectar firmas de los trabajadores en una petición para eliminar al sindicato de la fábrica. El supervisor, Hugo Antunez, trabaja en el departamento de exportación de la compañía. Varios trabajadores reportaron haber visto a Antunez organizando la recolecta de firmas dentro de la fábrica.

El Sr. Antunez y algunos empleados que trabajan bajo su dirección se acercaron a los trabajadores durante las horas de trabajo y les pidieron que firmaran una hoja de papel en blanco, la cual fue descrita como la hoja de firmas de una petición para quitar el sindicato de la fábrica. Según el informe de la inspectora del Ministerio de Trabajo que visitó la fábrica después de recibir la queja del sindicato, Antunez admitió libremente que había circulado la petición. Según este informe, con fecha 28 de agosto del 2008, él dijo: “tomé la decisión personal de levantar listas de las personas que no estaban de acuerdo con las actividades que realiza el sindicato.”³¹

La gerencia de Russell ha afirmado que: (a) Antunez no es supervisor, es nada más un “empleado administrativo”, (b) que Antunez no circuló la petición durante horas de trabajo y (c) que él actuó de manera completamente independiente. Todas estas afirmaciones han sido desmentidas por la evidencia recolectada por el WRC. Según varios trabajadores, Antunez es el jefe segundo en el departamento de exportación, el cual él mismo dirige cuando no está presente el jefe del departamento. Además, el Sr. Antunez es considerado por el sistema de clasificación de la compañía misma como un empleado de “confianza”, o sea de la gerencia.³²

El WRC y la inspectora del Ministerio de Trabajo han recibido testimonios creíbles de los trabajadores los cuales indican que Antunez circuló esta petición durante horas de trabajo

³⁰ Ibidem, 612. Vale la pena señalar que estas medidas tomadas como represalias pueden requerir al empleador permitir el acceso regular a las instalaciones a representantes del sindicato, algo que Russell no ha querido hacer en Jerzees Honduras. Ver, por ejemplo, *Fieldcrest Cannon, Inc. v. NLRB*, 97 F.3d 65, 74 (4a Circulación 1996) (confirmando la remediación de “acceso especial” exigida por NLRB para los representantes sindicales en las plantas donde el empleador ha cometido un exceso de prácticas laborales injustas).

³¹ Informe del inspector de trabajo, el Ministerio de Trabajo de Honduras (28 de agosto del 2008).

³² Bajo el sistema de clasificación de la compañía, la planta tiene diferentes periodos de pago para empleados de confianza y para empleados que no son de confianza. Los primeros reciben su pago cada dos semanas y los otros reciben su pago cada semana. Antunez, según varios informes, recibe su pago cada dos semanas.

y no solamente durante su receso, como dice la compañía. Un trabajador entrevistado por el Ministerio de Trabajo dijo: “La semana pasada hubo un día, a eso de las diez de la mañana yo iba a tomar agua y vi que Hugo Antuez andaba un listado, yo le pregunté para que era y me dijo que era una lista para quitar al sindicato y me preguntó si quería anotarme ya que por culpa del sindicato iban a cerrar la empresa.”³³ Como varios trabajadores mencionaron al WRC, sería inconsistente con las prácticas de la planta que el Sr. Antuez pudiera pedir firmas durante horas de trabajo sin tener el permiso de sus superiores.

Finalmente, el informe de la inspectora del Ministerio de Trabajo es claro al señalar que considera estas actividades una violación a la libertad de asociación por parte de la compañía, y de ser acciones independientes de un empleado ordinario. La inspectora en su informe dice: “dejo constancia de haber advertido al empleado Hugo Efraín Antuez de la protección al derecho de libre asociación contenido en el Artículo 469 del Código de Trabajo, y que deben abstenerse de realizar actos que atenten contra el sindicato.”

c. La interferencia con la representación colectiva de los trabajadores.

La gerencia, a través de sus declaraciones y su conducta, ha manifestado claramente que no reconoce la legitimidad de la decisión de los trabajadores de ser representados por la CGT, una de las tres confederaciones sindicales más grandes en Honduras, en el proceso de negociación colectiva, ni respeta la autoridad del Ministerio de Trabajo de Honduras de vigilar su cumplimiento con la ley laboral hondureña. En varias ocasiones, la gerencia de la fábrica ha interferido con o negado el acceso a la representante regional de la confederación, Evangelina Argueta, y a los inspectores del Ministerio de Trabajo de Honduras cuando han intentado llevar a cabo actividades de representación ordinarias y la investigación de quejas sobre violaciones a las leyes laborales respectivamente. La Sra. Argueta es la representante principal del sindicato que ha estado ayudando a los trabajadores. El Ministerio de Trabajo es la principal agencia del gobierno que vigila el cumplimiento con las leyes laborales.

Los siguientes son ejemplos de la conducta de la compañía con respecto a este tema:

- Aproximadamente, el 17 de junio del 2008, Argueta y un inspector de trabajo visitaron al parque industrial donde la fábrica está ubicada para entregar la propuesta del sindicato para la iniciación de la negociación colectiva. Cuando intentaron salir del parque después de entregar la propuesta, Argueta fue brevemente detenida por la seguridad de la zona bajo un pretexto, quienes afirman haber actuado bajo órdenes de la gerencia de Russell.
- A finales de julio y a principio de agosto de 2008, Russell suspendió sin salario a dos trabajadoras durante ocho días, supuestamente por infracciones disciplinarias. Las trabajadoras argumentaron que, de hecho, las suspensiones fueron represalias por sus actividades de libre asociación. El 31 de julio, Argueta fue a Jerzees de

³³ El informe del Inspector de Trabajo, el Ministerio de Trabajo (28 de agosto de 2008).

Honduras, junto con un inspector del Ministerio de Trabajo y una de estas personas, Dany Castellanos, para reunirse con la gerencia sobre la suspensión. No le fue permitida la entrada a la fábrica ni a Argueta ni al inspector de trabajo.

- El 6 de agosto, Argueta intentó visitar nuevamente a la fábrica, junto con la Sra. Castellanos y otra trabajadora, Delmy Zelaya, quien fue suspendida posteriormente, y con la abogada del sindicato y el mismo inspector de trabajo. El inspector pudo entrar, pero a Argueta y a la abogada del sindicato no les fue otorgado el acceso. En la reunión que se dio en la planta, la gerencia de Russell contaba con la presencia de varios abogados externos para defender sus acciones, pero las trabajadoras suspendidas no tuvieron ninguna representación.
- A finales de agosto, Argueta y el inspector de trabajo intentaron en varias ocasiones conseguir acceso a la fábrica para reunirse con la gerencia sobre la circulación de la petición anti-sindical descrita arriba. El 25 de agosto, ambos les fue negada la entrada por el personal de seguridad empleado por el parque industrial donde la planta está ubicada. Representantes de la seguridad les informaron que estaban actuando bajo la dirección de la gerencia de Russell. Argueta intentó visitar la planta otra vez el 26 y también el 28 de agosto y en ambas ocasiones le fue negada la entrada. Igual que en el caso descrito arriba, en las reuniones que se dieron dentro de la fábrica, los trabajadores involucrados no tuvieron ninguna representación externa, mientras la gerencia contaba con la presencia de varios representantes legales.
- Además de negarle acceso a la fábrica a Argueta para poder reunirse sobre las quejas específicas de los trabajadores, la gerencia de Russell también le ha negado la posibilidad de asistir a reuniones mensuales entre los representantes del sindicato y los miembros de la gerencia.

El hecho de que Russell le negara a Argueta el acceso a la fábrica es sorprendente porque esto representa un intento flagrante por parte de la gerencia de negarle a los trabajadores uno de los principales beneficios que estos buscan a través de la representación colectiva: el apoyo de un representante profesional para ayudarles cuando tienen que entenderse con la gerencia sobre asuntos de disciplina y otros asuntos que ocurren en el lugar de trabajo. Es un beneficio que Russell, claramente, tiene en sus relaciones con los trabajadores. Esto lo afirma uno de los trabajadores: “La compañía siempre está acompañada por sus abogados, pero nosotros no tenemos derecho a lo mismo...”

En los dos casos sobre temas disciplinarios descritos arriba, los trabajadores pidieron a la gerencia de la fábrica que Argueta participara en las reuniones con la gerencia. En cada caso, los miembros de la alta gerencia rechazaron estas peticiones. De hecho, el Gerente General de la planta, José Fernández, dijo que a Argueta no le iba a ser permitido participar porque “ella es nada más una asesora para ustedes en su oficina” y “no tiene ninguna razón para estar aquí” en la fábrica. Los trabajadores dieron testimonio sobre varias otras declaraciones similares hechas por otros gerentes.

Una comunicación escrita por el Asesor Legal General de Russell, Chris Champion, al WRC deja claro que las acciones de la fábrica en este respecto son completamente consistentes con la política corporativa. Champion dijo en esta comunicación que el punto de vista de Russell es que los representantes profesionales del sindicato deberían ser excluidos y no que puedan ayudar a los trabajadores de la planta con sus quejas—aún en los casos que tienen que ver con una acción disciplinaria seria. En un mensaje enviado el 25 de julio de 2008, Champion dijo lo siguiente: “Creemos que la presencia de ella [Argueta] en la planta, aparte de lo necesario para el proceso de negociación [del contrato] es contraproducente y alimenta el resentimiento y los rumores que estamos tratando de resolver. . . No creemos que otros tipos de visitas a la planta sean necesarios en este momento.”³⁴ Como hemos anotado, la posición de la compañía en cuanto a que la representante elegida por los trabajadores pueda entrar a la planta para las negociaciones del contrato, y por ningún otro propósito, le niega a los trabajadores un elemento principal de la libertad de asociación en el lugar de trabajo—el derecho a tener la ayuda de un representante de su elección cuando su trabajo se vea perjudicado.

d. Restricciones sobre la afiliación sindical

La negativa constante de Russell a aceptar el ejercicio completo de los derechos de libre asociación de los trabajadores también se ve reflejada en las posiciones tomadas por la compañía en el proceso de la negociación colectiva con su sindicato. En este caso, Russell les ha impuesto a los trabajadores su propio poder del veto sobre *cuando* los trabajadores pueden ser representados por la confederación laboral a la cual está afiliado su sindicato.

En las negociaciones con la compañía, el sindicato propuso una cláusula de reconocimiento que es estándar para los contratos colectivos en Honduras en la cual una firma se compromete a tratar con el liderazgo a nivel de la planta y con representantes de la confederación laboral a la cual el sindicato está afiliado.³⁵ Russell rechazó este lenguaje, insistiendo que los trabajadores acordar que la confederación solamente podrá actuar como representante de los trabajadores, y participar en el diálogo y negociaciones con la gerencia, cuando *Russell* está de acuerdo con esta participación.³⁶

³⁴ Correo electrónico de Chris Champion a Scott Nova (25 de julio de 2008).

³⁵ El sindicato propuso el siguiente lenguaje para el contrato colectivo con Jerzees Honduras el 14 de julio de 2008: “La empresa JERZEES DE HONDURAS S.A. de C.V. reconoce al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA JERZEES HONDURAS S.A. DE C.V. ‘SITRAJERZEESH’ como el único y exclusivo representante legal de los trabajadores afiliados al... y se compromete a tratar con la Junta Directiva, los delegados sindicales, y el representantes de la Federación o Central a la cual esté afiliado el sindicato, todos los conflictos de carácter individual o colectivos que surjan de la aplicación del presente contrato colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interno de trabajo y demás leyes laborales del país, sin perjuicio del derecho que tienen todos los trabajadores para gestionar directamente los problemas que le afecten individualmente.”

³⁶ El lenguaje sobre el reconocimiento que fue aprobado por insistencia de Russell es el siguiente: “La compañía JERZEES HONDURAS S.A. de C.V. reconoce al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA JERZEES DE HONDURAS ‘SITRAJERZEESH’ como el único y exclusivo representante legal de los trabajadores afiliados al sindicato . . . y se compromete a tratar con la Junta Directiva todos los

El lenguaje que, al final, el sindicato fue obligado a aceptar está en violación de los principios básicos de la libertad de asociación y de la negociación colectiva, tales como ha sido consagrados en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo. El lenguaje exigido por Russell va en contra de los principios de la negociación colectiva, algo que está basado en una negociación entre dos partes—los trabajadores y la gerencia—y una de estas partes tiene el derecho de elegir sus propios representantes. Contra de este principio, Russell ha insistido en que la compañía tiene el poder de vetar al representante seleccionado por los trabajadores y decidir bajo cuales circunstancias esta persona puede estar presente. Este resultado es igual de incompatible referente a la libre negociación de ambas partes que si el sindicato pudiera decidir si Russell tendrá o no la representación de sus propios asesores legales externos.

La naturaleza de este tipo de reglamento restringe la libertad de asociación porque previene a un grupo de trabajadores de ser representados por y de aprovecharse de las habilidades de una organización laboral más grande, a la cual el sindicato decida afiliarse. Una de las razones principales de que este tipo federación sea formada es para que los sindicatos y sus miembros puedan tener acceso a los recursos—por ejemplo una representación profesional—que no podrían pagar ellos mismos.

La posición de Russell sobre este asunto es reveladora porque demuestra que la compañía únicamente estaba dispuesta a aceptar la libertad de asociación y la negociación colectiva con sus empleados si pudiera restringir y controlar el ejercicio de estos derechos. Cuando se ve así, la declaración de un impasse en las negociaciones de un contrato en la planta tiene un significado particular porque señalaba que existía un límite hasta donde los trabajadores permitirían a la compañía que controlara los términos de la relación de negociación. Como resultado, el momento en que el anuncio del cierre fue hecho, apenas una semana después de que se declarara el impasse, parece ser aún más significativo como indicador de las motivaciones de la compañía.

e. Conclusión

En su memorando a las universidades con fecha 16 de octubre de 2008, Rick Medlin de Fruit of the Loom afirmó que en la decisión de cerrar la planta Jerzees de Honduras, la compañía consideraba “la presencia del sindicato” como un factor *a favor* de mantenerla abierta.³⁷ Los actos y las expresiones de hostilidad detallados arriba contradicen por completo cualquier afirmación de que Russell haya adoptado este tipo de orientación hacia las actividades de libre asociación de sus empleados. Es simplemente increíble

conflictos de carácter individual o colectivos que surjan de la aplicación del presente contrato colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interno de trabajo y demás leyes laborales del país, sin perjuicio del derecho que tienen todos los trabajadores para gestionar directamente los problemas que le afecten individualmente. *La o los representante (s) de la federación o confederación a la que esté afiliado el Sitrajerzeesh será invitado (a) participar en la solución de reclamos o conflictos internos cuando la severidad de los mismos y el mutuo consentimiento de las partes, empresa y sindicato, así lo consideren.*” (la letra esta en cursiva para enfatizar el mensaje.)

³⁷ Memorando de Medlin, 2.

suponer que la compañía, por un lado, consideraría la presencia de un sindicato como un factor que favorece la continuación de la planta mientras, al mismo tiempo (1) su gerencia local continuo socavando y abusando del sindicato y sus miembros, (2) existía una política de la compañía de no permitirle a los representantes del sindicato la entrada a las instalaciones para llevar a cabo asuntos legítimos del sindicato y (3) su asesor legal insinuaba que “lastimosamente” existen las leyes de Honduras, bajo las cuales tienen que tratar con el sindicato.

El Sr. Medlin descarta esta evidencia, describiendo cualquier hostilidad hacia el sindicato como una reflexión de que “el sindicato nunca ha logrado ni cerca del apoyo de los trabajadores en la planta JDH [Jerzees de Honduras], y muchos de los trabajadores no sindicalizados estaban muy descontentos por la presencia del sindicato.”³⁸ Sin embargo, ninguna de las personas que tienen la responsabilidad por los hechos y las declaraciones de hostilidad eran los “trabajadores no sindicalizados” que estaban en contra de la presencia de un sindicato en la planta. Las declaraciones, las políticas y la posición en la negociación que han sido detallados en este informe son atribuidos a la *gerencia* de Russell—la misma gerencia que afirma haber considerado la presencia de un sindicato como un punto “a favor” de mantener abierta la planta. Además, el asunto determinante en esta investigación no es el sentimiento de los “trabajadores no sindicalizados” sobre el sindicato, sino los sentimientos—y la conducta—de la *gerencia* de Russell con respecto al ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores. El hecho de que la gerencia de Russell haya mostrado constantemente una hostilidad hacia las personas que apoyan al sindicato de trabajadores apoya la conclusión de que la misma hostilidad estaba presente en otras decisiones recientes tomadas por la compañía, incluyendo la decisión de cerrar la planta Jerzees de Honduras.

V. La credibilidad de las afirmaciones de Russell con respecto a las razones para el cierre

Como se ha detallado en las últimas cuatro secciones de este documento, existe mucha evidencia creíble de que Russell ha continuado expresando hostilidad fuerte hacia el ejercicio de los trabajadores de sus derechos de libre asociación en Jerzees de Honduras y que esta hostilidad fue un factor significativo para la compañía en su decisión de cerrar la fábrica y despedir a los trabajadores.

Sin embargo, Russell afirma que la hostilidad anti-sindical no fue un factor y que la decisión de cerrar esta relacionada únicamente con consideraciones económicas—específicamente la reducción en la demanda de los productos que la planta actualmente está produciendo, productos hechos con tela “fleece.” En su memorando a las universidades, Rick Medlin de Fruit of the Loom ha indicado su disponibilidad para compartir alguna información interna a partes ajenas, de forma confidencial, para sustentar esta afirmación.³⁹

³⁸ Ibidem.

³⁹ Ibidem.

El WRC ha intentado determinar si es apropiado darle peso como evidencia a las afirmaciones de Russell con respecto a la evidencia presentada en resumen arriba. También ha considerado el valor de la oferta de Russell de presentar la evidencia. En esta sección, abordamos estos dos puntos relacionados.

Para poder determinar el valor como evidencia de la afirmación de Russell que la decisión de cerrar no es una represalia, sino que ha sido motivada por consideraciones económicas, es necesario evaluar la credibilidad de Russell. Al respecto, Russell tiene un largo record y es un record con el cual el WRC y la comunidad universitaria están familiarizados. Específicamente, Russell 1) ha despedido a trabajadores en varias ocasiones que participaron en esfuerzos para ejercer sus derechos de libre asociación y 2) ha afirma en ese momento que los despidos fueron llevados a cabo únicamente por razones de negocio y que no tenían ninguna relación con las actividades sindicales. Es importante anotar que estos despidos y las justificaciones para ellos involucran a muchos trabajadores que actualmente están esperando su despido en Jerzees de Honduras. Como hemos detallado abajo, estas afirmaciones sobre las motivaciones económicas, en todos los casos, se ha comprobado que son falsas.

Abajo, se revisan, brevemente, las afirmaciones anteriores hechas por Russell asegurando que el despido de los empleados que estuvieron involucrados en las actividades de libre asociación en Jerzees de Honduras y en Jerzees Choloma⁴⁰ fue realmente motivado por consideraciones no relacionadas con asuntos económicos.

a. El record de justificar razones de negocio en casos de despidos por represalia

⁴⁰ Russell ha dicho que el WRC está imponiendo una doble moral porque, supuestamente, el WRC aceptó la evidencia de la compañía sobre su justificación económica en el caso del cierre de Jerzees Choloma, pero no está aceptando la afirmación de la compañía que el cierre de Jerzees de Honduras también es debido a razones económicas. Sin embargo, la afirmación que Russell hace ahora es fundamentalmente diferente en su sustancia y sus implicaciones en comparación con la aseveración que hizo en el caso anterior.

La principal diferencia es el asunto de *cundo* Russell afirmó haber tomado la decisión de cerrar a Jerzees Choloma—octubre de 2006, meses antes de que las actividades de libre asociación comenzaran en la planta. Por esta razón, si uno no encuentra la base para cuestionar la autenticidad del documento presentado por la compañía, el momento en que la decisión fue tomada implica que la hostilidad anti-sindical podría ser *eliminada* como un motivo.

En contraste, en el caso de Jerzees de Honduras, el momento en que la decisión fue tomada es un factor *a favor* de identificar la hostilidad de represalia. En este caso, esta bien documentado que la compañía tomó su decisión de cerrar Jerzees de Honduras *después* de haber llevado a cabo una campaña extensiva y severa de represalias en contra de las actividades de libre asociación de los trabajadores. Ver Memorando Jerzees de Honduras; Informe Jerzees Choloma.

Además, las implicaciones de cerrar Jerzees de Honduras son muy diferentes. En el caso del cierre de Jerzees Choloma, Russell, por presión del WRC, acordó ofrecer puestos de trabajo en Jerzees de Honduras a cualquier de los empleados que fuera a perder su trabajo como resultado del cierre. Además, Russell ya había reconocido al sindicato de trabajadores en Jerzees de Honduras. Por esta razón, el cierre de Jerzees Choloma no hacia daño significativo al bienestar de los trabajadores ni a su habilidad de seguir participando en actividades de libre asociación. Russell no ha ofrecido ninguna seguridad similar con respecto a la situación en Jerzees de Honduras.

- El 19 de marzo de 2007, Russell despidió a nueve trabajadores que eran miembros fundadores del sindicato en Jerzees Choloma, afirmando que los despidos eran nada más que “una reducción de personal”, es decir una suspensión por razones económicas. Después, el WRC determinó que la justificación económica presentada por la compañía era falsa.⁴¹
- El 22 y el 23 de marzo de 2007, Russell despidió a cinco trabajadores más que formaban parte del grupo de personas que estaba intentando reestablecer el sindicato en Jerzees Choloma. Nuevamente, Russell afirmó que los despidos fueron realizados debido a razones de negocio. La investigación subsiguiente del WRC determinó que la justificación económica presentada por la compañía en este caso también era falsa y que los despidos fueron actos de represalia.⁴²
- El 6 de junio de 2007, Russell despidió a otro trabajador que era miembro fundador del nuevo sindicato de Jerzees Choloma, nuevamente afirmando que el despido era por razones de negocio. Una vez más, el WRC encontró que la justificación económica fue un intento de encubrir una represalia.⁴³
- Entre el 7 y el 14 de junio de 2007, Russell despidió a aproximadamente 60 trabajadores, todos miembros fundadores del sindicato, afirmando en casi todos los casos que la acción de la compañía era únicamente parte de una suspensión por razones de negocio. Como en los otros casos, la investigación subsiguiente del WRC determinó que los despidos eran, de hecho, represalias.⁴⁴
- El 10 de julio de 2007, Russell despidió a diez trabajadores que eran miembros fundadores del sindicato en Jerzees de Honduras. Aquí, otra vez, la compañía afirmó que los despidos eran parte de una reducción general de personal. Sin embargo, la investigación del WRC determinó que la justificación presentada por Russell era falsa y que los despidos fueron hechos como represalias.⁴⁵
- Aproximadamente el 17 de julio de 2007, Russell despidió a nueve trabajadores más en Jerzees de Honduras que eran miembros fundadores del sindicato. La afirmación de la compañía fue que los despidos formaban parte de una suspensión por razones económicas lo cual se comprobó que era falsa.⁴⁶
- Aproximadamente el 24 de julio de 2007, Russell despidió a seis trabajadores más de Jerzees de Honduras, todos miembros fundadores del sindicato. A pesar de la afirmación de la compañía en este momento que los despidos fueron realizados

⁴¹ Ver Informe Jerzees Choloma, 6.

⁴² Ver ibidem.

⁴³ Ver ibidem., 6, 8-9.

⁴⁴ Ver ibidem, 7.

⁴⁵ Ver Memorando Jerzees de Honduras, 2.

⁴⁶ Ver ibidem.

por razones de negocio, el WRC determinó que, de hecho, las acciones de la compañía fueron represalias.⁴⁷

- El 14 de septiembre de 2007, Russell despidió a veintidós trabajadores más en la planta Jerzees Choloma, todos miembros fundadores del sindicato, que estaban participando en un tercer intento para formar un sindicato. Una vez más, la justificación de Russell para los despidos fue una suspensión por razones de negocio. Aquí también, el WRC determinó que la afirmación de la compañía fue un intento de esconder que los despidos fueron actos de represalia.⁴⁸

En resumen, en ocho ocasiones, y con más de cien personas despedidas, la compañía despidió a trabajadores por motivos de represalia y después afirmaba que existía una justificación económica, las cuales siempre resultaban ser falsas.

Es importante tomar en cuenta que en el caso de los despidos masivos de los trabajadores en Jerzees Choloma, la conducta de la compañía también fue el tema de una investigación aparte comisionada por la misma compañía Russell a través de la FLA y llevada a cabo por la firma ALGI. Esta investigación corroboró los hallazgos del WRC que los despidos en cuestión fueron represalias y no debido a otras consideraciones de negocio.⁴⁹ Además, en todos los casos mencionados arriba, cuando el motivo de represalia atrás de los despidos y los pretextos de las justificaciones de la compañía fueron expuestos, la compañía finalmente acordó pagar los salarios caídos y reinstalar a los trabajadores. Por esta razón, el record de Russell sobre los despidos como acciones de represalia ha sido confirmado no solamente por el WRC, sino también por ALGI y por las acciones de la compañía misma. Con su anuncio recién sobre el cierre programado de Jerzees de Honduras, una vez más Russell ha presentado una afirmación que las razones de negocio, que no tiene relación con la hostilidad y las represalias, justifican “una reducción de personal” y esta vez será logrado a través del despido de todos los trabajadores de la planta, no solamente los miembros del sindicato.

Dado el record de Russell con respecto a estas afirmaciones, la compañía no puede ser vista con credibilidad sobre este tipo de asuntos. Por esta razón, las garantías verbales y por escrito de Russell que el cierre de Jerzees de Honduras fue motivado por factores económicos no se les puede, por si solas, otorgar peso como evidencia.

b. El ofrecimiento de Russell de proveer acceso limitado a algunos archivos seleccionados por la compañía

Además de la información que ha presentado verbalmente y por escrito, Russell ha ofrecido el acceso limitado a algunos documentos internos de la compañía que son relevantes en este asunto—“cierta información que tiene que ver con la decisión de cerrar,” en las palabras del Sr. Medlin.

⁴⁷ Ver *ibidem*, 3.

⁴⁸ Ver Informe Jerzees Choloma, 14.

⁴⁹ Ver Informe ALGI, 6-10.

Como se ha detallado, ampliamente, en este informe, existe una cantidad sustancial de evidencia creíble apoyando la conclusión de que la conducta de la compañía, es motivada por una hostilidad anti-sindical, permanecía en el momento en que Russell tomó la decisión de cerrar la planta. La implicación entonces es que aun si la información que Russell presentara a otras partes sobre el cierre demuestra que algunas consideraciones económicas fueron *un factor* en esta decisión, la evidencia dice que la hostilidad y la represalia también fueron factores significantes. Para esto, hay pruebas de que existe una violación a los códigos de conducta de las universidades. Como hemos anotado, los derechos de libre asociación de los trabajadores son violados si su decisión de ejercer estos derechos es un factor significativo en la decisión de terminar su empleo, aún en el caso que existiesen otros factores.

Entonces, Russell tiene la obligación de comprobar no solamente que consideraron factores económicos, sino que estos no fueron los *únicos* factores que jugaron un papel importante en su decisión—que la compañía hubiera tomado la misma decisión aun si no existiera la hostilidad hacia los derechos de libre asociación de los trabajadores en ninguna parte de la compañía. Para poder hacer eso, Russell tendría que demostrar, como mínimo, que el cierre de Jerzees de Honduras fue, sin ninguna duda, la acción mas ventajosa económicamente hablando para la compañía *en relación a todas las otras opciones* para reducir la producción que Russell ahora alega que tiene que tomar.

Es apropiado, entonces, asegurar que existe una alta carga de la prueba y no es posible hacer esta prueba con el nivel de acceso a la evidencia relevante según lo que ofrece Russell. Es posible concebir que la compañía podría cumplir con esta carga de la prueba si se acordaba a una investigación sin restricciones y transparente, en la cual toda la información relevante podría ser compartida. Sin embargo, Russell no ha propuesto este tipo de investigación. Ha ofrecido solamente un acceso limitado a los documentos seleccionados por la compañía—que es básicamente pedir a las organizaciones de monitoreo y a la comunidad universitaria confiar en la información presentada como algo justa, acertada y completa con respecto a todos los asuntos económicos relevantes y el proceso sobre la toma de decisiones.

Ningún investigador ignoraría la historia de Russell y sus falsas declaraciones en determinar la probabilidad de que cualquier información entregada ahora por Russell sea completa, acertada y objetiva. Tampoco existe una manera viable, teniendo el acceso a la información seleccionada a la discreción de Russell, verificar de manera independiente su exactitud o de concluir si hay alguna información que *no* está siendo entregado, o para establecer cuales eran las consideraciones que fueron incorporados en la decisión, pero no anotados por escrito. Dada la amplia disponibilidad de Russell de representar inadecuadamente los hechos y esconder las razones verdaderas para despedir a los trabajadores, un cuerpo de documentos de la corporación, seleccionados a la discreción de Russell, no puede ser razonablemente considerado como evidencia creíble y exculpatario, ni mucho menos de tener el mismo peso que la extensiva cantidad de evidencia creíble sobre la motivación anti sindical que ha sido revisada en este informe.

Por esta razón, el WRC no percibe que exista ningún valor probatorio para perseguir una investigación basada en la información limitada que Russell dice que puede presentar.

Comprobar que consideraciones no relacionadas con el negocio fueron los únicos factores en la decisión de cerrar Jerzees de Honduras requeriría que Russell permita una investigación completa y sin restricciones sobre la toma de decisiones para este asunto. Esto requerirá acceso ilimitado a los archivos de la compañía y testimonio de todas las personas que toman decisiones en la compañía en un proceso que es transparente y abierto a revisión por todas las partes interesadas. Russell, posiblemente, tiene razones de negocio válidas por no querer exponerse a este tipo de investigación amplia e intensiva. Sin embargo, dado el record de la compañía de despidos por represalia y utilizando afirmaciones falsas de necesidad económica, Russell no debería sorprenderse si, faltando este tipo de investigación, su afirmación sobre una justificación por razones de negocio en la decisión de cerrar se encuentra con escepticismo.

Es importante entender en el respecto que la alta carga de prueba de la compañía es el producto de sus propias acciones. Si Russell no tuviera el record de usar en repetidas ocasiones la necesidad económica como un pretexto para llevar a cabo despidos ilegales como represalia, sus afirmaciones sobre motivaciones legales en este caso tendrían cierto grado de credibilidad. Si Russell no continuara demostrando hostilidad hacia el ejercicio de los trabajadores de sus derechos a la libre asociación durante todo el periodo hasta el cierre, si los gerentes y supervisores de Russell no hubieran, durante este mismo periodo, informado en repetidas veces que las actividades del sindicato iban a resultar en el cierre, y si los gerentes y supervisores no hubieran dicho después del anuncio que el cierre fue motivado por la presencia y acciones del sindicato, entonces Russell no estaría en la posición de tener que presentar pruebas que toda esta evidencia de hostilidad no tenía nada que ver con la decisión de cerrar.

c. Conclusión

Como se ha detallado en este informe, el WRC ha recolectado una cantidad sustancial de evidencia creíble indicando que la hostilidad y la represalia hacia las actividades de libre asociación fueron factores importantes en la decisión de Russell de cerrar Jerzees de Honduras. Ahora, Russell le pide a la comunidad universitaria que ignore esta evidencia y acepte que las consideraciones económicas son las únicas razones por su decisión según afirma la compañía.

Es ilógico que la compañía ofrezca la misma excusa, que ha sido expuesta como falsa, en incidente tras incidente y que trate de apoyar sus afirmaciones solamente con evidencia incompleta, sin una transparencia significativa, y después esperar que la comunidad universitaria acepte estas mediadas como una respuesta de buena fe. Al contrario, se ha determinado que las declaraciones falsas del pasado representan una razón para concluir que el hecho de negar que las motivaciones de represalia son igualmente poco confiables y que sus afirmaciones sobre una justificación de negocio no debería ser aceptadas así no más. Además, concluye que Russell no ha ofrecido nada cerca del grado de transparencia

que debe ser requisito para que las afirmaciones de la compañía sobre la justificación económica pudieran ser verificadas.

Recomendaciones

Dado los hallazgos detallados arriba, el WRC ofrece las siguientes recomendaciones:

I. El anuncio sobre el cierre de la planta y la decisión de hacerlo

El WRC recomienda que Russell Corporation, sin demora, tome las siguientes acciones de remediación:

- Revocar su decisión de cerrar la fábrica Jerzees de Honduras. Por las razones descritas en detalle en este informe, el cierre de la fábrica y el despido subsiguiente de aproximadamente 1,800 empleados representaría una violación severa de los estándares laborales internacionales, la ley nacional y los códigos de conducta de las universidades. La única acción que podría corregir esta violación es una revocación de la decisión de cerrar y que la fábrica continúe operando.
- Ofrecer el reinstalo a todos los trabajadores que han sido suspendidos como parte de la primera fase del cierre. Pagar salarios caídos a estos trabajadores desde la fecha en que salieron de la fábrica.

II. Otra conducta que interfiere con la libertad de asociación

Amenazas, acoso y interferencia con la representación colectiva, además de ser evidencia fuerte apoyando la conclusión que existe hostilidad anti sindical y jugaron un papel en la decisión de cerrar, son, por sí mismas, violaciones serias a la libertad de asociación de los trabajadores. Asumiendo que haya una revocación de la decisión y que la operación de la planta continúe, otras acciones adicionales serán necesarias para abordar estas violaciones.

Sin embargo, esta acción correctiva solo tiene significado si se evita el cierre. La revocación de la decisión de cerrar facilita y es necesaria para la remediación de otras violaciones en la planta. Asumiendo que la decisión de cerrar sea revocada, las acciones correctivas que la compañía debería tomar incluyen:

- Que los gerentes y los supervisores dejen de acosar a los trabajadores con respecto a las actividades de libre asociación de estos. Deberían, además, aplicar medidas disciplinarias a los gerentes y a los supervisores que han participado en las amenazas y el acoso de los trabajadores como represalia por el proceso de sindicalización.
- Que cesen los actos que interfieren con las decisiones tomadas por los trabajadores con respecto a la representación colectiva. Específicamente, reconocer la afiliación

del sindicato a la confederación laboral, la Central General de Trabajadores, y participar en un diálogo de buena fe y en negociaciones con los representantes de la Confederación, en cualquier instancia donde el sindicato de trabajadores busque su representación o su consejo sobre asuntos relacionados con el lugar de trabajo.

- Que haya una declaración para los trabajadores, presentada verbalmente y por escrito, diciendo que Russell Athletic y Fruit of the Loom respetan el derecho de los trabajadores de participar en actividades de libre asociación, incluyendo la afiliación a un sindicato; que ningún trabajador empleado por esta compañía sufrirá represalias o discriminación como resultado de su decisión de participar en este tipo de actividades; que la decisión tomada por los trabajadores de formar un sindicato no causará un cierre de esta fábrica ni tendrá impacto sobre la decisión de cerrar la fábrica; y que estas compañías van a negociar un contrato colectivo de buena fe, y sin demora, con SITRAJERZEESH, el sindicato que fue constituido bajo la ley hondureña para representar a los trabajadores de Jerzees de Honduras. Vale la pena notar que Jerzees Choloma publicó este tipo de declaración en el 2007; sin embargo, estas acciones no tienen mucho valor si, después, son contradichas por las acciones de la compañía.
- Participar en una mediación bajo los auspicios del Ministerio de Trabajo de Honduras, junto con el sindicato y sus representantes, incluyendo al personal u oficiales de la confederación legal “CGT”. Como hemos anotado arriba, dado el impasse actual en la negociación colectiva entre las partes, la mediación es el próximo paso en el sistema para resolver las disputas industriales de Honduras.

Conclusión

Como se ha discutido en este informe, el WRC ha recolectado una cantidad sustancial de evidencia creíble apoyando la conclusión de que la hostilidad hacia las actividades de libre asociación de los trabajadores fue un factor importante en la decisión de Russell de anunciar el cierre de Jerzees de Honduras. Esta conclusión está basada en los siguientes hallazgos sobre los hechos, que emergieron de una investigación en sitio extensiva, incluyendo a más de sesenta entrevistas con empleados de la compañía:

- Primero, el anuncio sobre el cierre fue hecho apenas unos días después de que el sindicato declaró un impasse en las negociaciones con la compañía para el primer contrato colectivo en la planta. Como resultado, el anuncio del cierre tuvo el efecto de evitar varias cosas: (a) el requisito referido a que la compañía entrara a una mediación guiada por el gobierno sobre la disputa del contrato, (b) la posibilidad de realizar una huelga legal, y (c) la negociación continua con un sindicato que había señalado que no iba a simplemente someterse a las posiciones existentes de la compañía.

- Segundo, días antes del anuncio sobre el cierre, según testimonio creíble de los trabajadores, los gerentes—desde el Director Regional de Recursos Humanos de Russell para abajo—en setenta ocasiones hicieron declaraciones que la compañía no iba a aceptar un acuerdo colectivo permanente con el sindicato de trabajadores ni iba a aceptar la presencia permanente del sindicato, y que prefería cerrar que hacerlo.
- Tercero, desde el momento en que fue hecho el anuncio sobre el cierre, según testimonio creíble de los trabajadores, varios de los mismos gerentes hicieron declaraciones admitiendo que esta hostilidad fue la razón para que la compañía tomar la decisión de cerrar la planta. Los trabajadores dieron testimonio de treinta y un instancias separadas de este tipo de declaración durante las dos semanas posteriores al anuncio del cierre.
- Cuarto, la gerencia de Russell, desde los supervisores hasta los oficiales corporativos, han, en los últimos meses, participado en declaraciones y conducta que claramente demuestran una hostilidad constante hacia las actividades de libre asociación de los trabajadores y el rechazo de la presencia del sindicato en la planta.
- Quinto, el record de la compañía de ofrecer justificaciones de negocio falsas como excusa para realizar despidos de represalia hace imposible dar crédito a su afirmación que los factores relacionados con el negocio tienen la responsabilidad en la decisión de cerrar.

La conclusión general es que—la hostilidad fue un factor importante en la decisión de la compañía de cerrar la planta—además tiene implicaciones importantes para las universidades y colegios que tienen relaciones de licencias con esta compañía. Si se lleva a cabo el plan actual de Russell de cerrar Jerzees de Honduras, provocaría un daño irreparable a los empleados en la planta—muchos de los cuales ya han sido blancos en una campaña de represalia por la compañía que fue particularmente atroz.

Si la planta cierra, muchos de estos trabajadores probablemente se encontrarán en una lista negra y no podrán encontrar nuevos trabajos en la industria textil. El uso sistemático de la lista negra para trabajadores que apoyan al sindicato en Honduras, y particularmente en la región de Choloma, es bien conocido.⁵⁰ Cuando Russell llevó a cabo sus despidos masivos de los trabajadores de Jerzees Choloma en 2007, muchos de estos trabajadores fueron amenazados con la lista negra antes del despido y, de hecho, el WRC ha encontrado algunas evidencias de que Russell dio seguimiento a estas amenazas después de los despidos.⁵¹ Otros ex trabajadores de Jerzees Choloma, quienes decidieron no ir a trabajar en Jerzees de Honduras, también dieron testimonio al WRC que no han podido encontrar trabajo en la industria textil, a pesar de sus habilidades y experiencia extensiva.

⁵⁰ Ver Informe Jerzees Choloma, 17.

⁵¹ Ver Informe Jerzees Choloma, 9, 17.

Una de las consecuencias más serias de la decisión de cerrar es la posibilidad de violencia hacia los trabajadores que han dirigido los esfuerzos de ejercer los derechos a la libre asociación en la fábrica. Los líderes han sido sujetos a repetidas amenazas de violencia como represalia por la decisión de cerrar la fábrica. Dos veces el presidente del sindicato ha regresado a su máquina después del almuerzo para encontrar notas anónimas diciendo, “Te vas a morir, porque por culpa tuya, por vos está cerrando la empresa”. Desde el anuncio del cierre, graffitis también han aparecido en los baños de la planta. Un mensaje en el baño de hombres dice “Al presidente le vamos a poner una AK-47 en el pecho.” Otro mensaje dirigido al presidente del sindicato dice, “Por Dios que te vamos a volar la cabeza.”

Para ser claros, el WRC no ha visto evidencia que indique que la gerencia de la compañía ha jugado algún papel en estas amenazas. Sin embargo, según el testimonio de los trabajadores, la respuesta de Russell a estas amenazas ha sido informar a los trabajadores que han recibido las amenazas que son libres de irse de la fábrica. La sugerencia de que los víctimas de las amenazas, en vez de los perpetradores, deberían irse de la planta es inapropiada. Esta acción nada más envalentonaría a los perpetradores para amenazar a otros trabajadores en la misma manera. Russell debería investigar estas amenazas, tomar medidas disciplinarias y asistir en la prosecución de cualquier persona identificada como responsable por este tipo de amenaza y mandar un mensaje claro que este tipo de conducta no es tolerable.

Aunque todos los empleados tienen la responsabilidad de mantener la seguridad en el lugar de trabajo, Russell debería poner una atención especial a este asunto en este momento. Las repetidas declaraciones de la compañía a los trabajadores que van a perder sus trabajos debido a las actividades de libre asociación de otros trabajadores han contribuido a la creación de un ambiente en el cual han ocurrido las amenazas en contra de los líderes sindicales. Dadas las afirmaciones de la gerencia de que el sindicato va a causar, o ha causado ya, que la fábrica cierre y que los trabajadores vayan a perder sus trabajos, este tipo de amenazas era de esperarse. También es importante entender que en el contexto hondureño, este tipo de amenaza es creíble.⁵² Dado el mensaje claro comunicado por la gerencia durante más de un año con el efecto de culpar a los líderes del sindicato con la decisión de cerrar, el riesgo de violencia hacia estos trabajadores solamente podría ser removido con la revocación de la decisión de cerrar.

La decisión de cerrar, si es cumplida, también va a tener un efecto severo y escalofriante sobre la habilidad de los trabajadores en toda la cadena de abastecimiento de Russell, y del sector de prendas universitarias en toda la región, de ejercer sus derechos de libre asociación. Si no es revocada esta decisión, demostrará a los trabajadores que no tiene sentido presentar una queja sobre las violaciones a sus derechos porque aun si los

⁵² El 24 de abril del 2008, Rosa Altagracia Fuentes, la Secretaria General de la Confederación de Trabajadores de Honduras, la directiva sindical Virginia García de Sánchez y el motociclista Juan Bautista Gálvez fueron asesinados cuando regresaban de una reunión sobre el cierre de una fábrica. El crimen aún no ha sido resuelto. Los asesinatos representan solamente un incidente en una ola de violencia hacia los sindicalistas en Centroamérica.

monitores pueden obligar a la compañía terminar con las violaciones, la compañía simplemente tiene que esperar unos meses y después cerrar la fábrica. Además, demuestra a los empleadores que pueden actuar con impunidad para reprimir los derechos de libre asociación con tal de que estén preparados para ejercer la opción “tierra arrasada” y cerrar la planta como una acción de represalia.

Finalmente, esta es una fábrica que los trabajadores y las organizaciones laborales en Honduras han visto como un precursor del progreso hacia un respeto significativo por los derechos laborales básicos en este país. Ahora, esta misma fábrica será vista como una prueba irrefutable de que los códigos de conducta y los programas de monitoreo solamente ofrecen esperanza falsa a los trabajadores. Los esfuerzos futuros para aplicar al código Honduras, y en toda la región, van a ser seriamente socavadas. Los trabajadores, y las personas que abogan por ellos en estos países, concluirán que el compromiso con los derechos laborales articulados en los códigos de las universidades solamente son teóricos, en vez de reales. Sería muy trágico que esto sea el resultado de un caso que fue, gracias a la intervención de las universidades el año pasado, un punto brillante en el panorama de la aplicación de los códigos de conducta.