

# LA LIBERTAD SINDICAL Y LAS INICIATIVAS VOLUNTARIAS; EL CASO DE JERZEES DE HONDURAS\*

por Adrián Goldin

Este documento se refiere a un caso de violación de los derechos de libertad sindical en una empresa radicada en la República de Honduras que ha tenido, a juicio del autor, *proyecciones inusuales y un modo de terminación que carece de precedentes en ese país y en su región*. La empresa involucrada está adscrita a una iniciativa voluntaria de protección del trabajo; en este caso, a un código de conducta.

Tras la narración de las diversas circunstancias del caso – sus hechos, los controles y evaluaciones a los que la empresa es sometida, las reacciones de las instituciones de la sociedad civil, el modo de terminación del conflicto - se extraen del mismo algunas inferencias o conclusiones para las que no se pretende una dimensión más concluyente que la que es propia de las hipótesis que requieren investigación adicional.

## El caso; antecedentes y hechos relevantes

### *Los antecedentes*

Jerzees de Honduras (en lo sucesivo, JDH) era una planta de armado de indumentaria – maquila – ubicada en una zona de libre comercio situada en Indhelva, Choloma (Departamento de Cortés) que ocupaba unos 1800 trabajadores. Se dedicaba principalmente a la fabricación de indumentaria para numerosas universidades norteamericanas. Pertenecía a Russell Corporation, una compañía americana con base en Atlanta, Georgia, subsidiaria a su vez de Fruit of the Loom y parte de la empresa Warren Buffett's Berkshire Hathaway. JDH era una de las más de 250 maquilas radicadas en Honduras, entre las que alrededor del 60 % se dedican a la rama textil; algo más del 40 % de los capitales invertidos en la maquila procede de los Estados Unidos.

Russell Corporation está afiliada a la Fair Labor Association (en adelante, FLA), que es una de las entidades consagradas a la institución y control de programas de Responsabilidad Social Empresarial en la industria de la indumentaria. La FLA fue formada en 1999 por empresas, ONGs y universidades, y cuenta en su órgano de dirección con seis representantes de cada uno de esos sectores. La presencia de las universidades en la FLA se vincula con el activismo de los estudiantes contra las condiciones de explotación en las

---

\* Este trabajo forma parte de la obra "El derecho a la negociación colectiva. Libro homenaje a Antonio Ojeda Avilés" que editará el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Sevilla 2014).

maquilas y, además, con el interés de las propias universidades de asegurar que los productos que las identifican no violen los “standards” internacionales. Los sindicatos del sector, inicialmente convocados a formar parte del proyecto de FLA, se apartaron de ella en la misma etapa de su formación, en razón de la resistencia de las empresas a modificar normas o prácticas que los sindicatos consideraban restrictivas de la libertad sindical.

En el caso del que me ocupo en esta oportunidad intervino además la Workers Rights Consortium (WRC) una entidad también dedicada a monitorear el cumplimiento de las normas laborales, fundada con el apoyo de los sindicatos, las universidades y entidades estudiantiles como la United Students Against Sweatshops (UWAS). El órgano de gobierno de la WRC está integrado por cinco representantes de las universidades, cinco de la UWAS y otros cinco elegidos por el Consejo Asesor compuesto por expertos norteamericanos e internacionales en derechos laborales. La WRC se ha ocupado particularmente de las empresas dedicadas a la fabricación de indumentaria universitaria

Hacia 2007 se inicia el proceso de formación de sindicatos en dos de las plantas del grupo Russell – Jerzees de Honduras y Jerzees Choloma– circunstancia ante la cual la empresa incurre en una serie de actos antisindicales, tales como el despido de fundadores, la instauración de acciones disciplinarios no legales en contra de trabajadores sindicalizados, etc.<sup>1</sup>. Durante el transcurso de ese proceso conflictivo se produce el despido de 145 trabajadores que los sindicatos atribuyeron a motivaciones antisindicales, aunque la empresa alegaría entonces que esas medidas habían sido determinadas por razones económicas. Interviene la FLA – recuérdese que el grupo Russell era uno de sus afiliados – que comisiona a una empresa norteamericana de monitoreo de nombre ALGI Global Compliance Solutions, para que lleve a cabo una investigación en la empresa. ALGI corrobora el carácter antisindical de esas medidas y, como consecuencia de todo ello, varias universidades amenazan interrumpir sus relaciones comerciales con la empresa<sup>2</sup>. La empresa acepta entonces involucrarse en un plan de “remediación” (la introducción de medidas correctivas) propuesto por FLA y WRC que se materializa en la reincorporación de los trabajadores despedidos y el reconocimiento de los sindicatos en ambas plantas<sup>3</sup>.

### *El caso*

---

<sup>1</sup> Vale aclarar en esta instancia que en la maquila hondureña los sindicatos no parecen ser bienvenidos: sólo a modo de ejemplo, cabe señalar que en el año 2001, la CGT, federación a la que se asociaría más tarde el sindicato formado en 2007 en JDH, tenía por entonces 14 sindicatos afiliados en el sector. Al tiempo de los hechos de los que aquí se da cuenta, quedaban apenas unos 5, que procuraban mantener un perfil bajo para evitar su destrucción. Los informes de la WRC sobre esos hechos están disponibles en [http://www.workersrights.org/Freports/Jerzees\\_Choloma\\_Report\\_Spanish\\_10-03-07.pdf](http://www.workersrights.org/Freports/Jerzees_Choloma_Report_Spanish_10-03-07.pdf) y en [http://www.workersrights.org/Freports/WRC\\_Memo\\_re\\_Jerzees%20de%20Honduras\\_10-22-07.pdf](http://www.workersrights.org/Freports/WRC_Memo_re_Jerzees%20de%20Honduras_10-22-07.pdf)

<sup>2</sup> Tras la intervención de ALGI, la FLA da a conocer la manifestación que puede leerse en [http://portal.fairlabor.org/fla/pub/SyncImg/jerzees\\_de\\_choloma\\_statement\\_10\\_12\\_07.pdf](http://portal.fairlabor.org/fla/pub/SyncImg/jerzees_de_choloma_statement_10_12_07.pdf)

<sup>3</sup> Sobre la ejecución de las medidas correctivas, da cuenta FLA en su declaración del 20 al 22 de febrero de 2008, que puede leerse en [http://portal.fairlabor.org/fla/pub/SyncImg/jerzees\\_\(de\\_choloma\\_and\\_honduras\)\\_ind\\_verif\\_r.pdf](http://portal.fairlabor.org/fla/pub/SyncImg/jerzees_(de_choloma_and_honduras)_ind_verif_r.pdf)

Jerzees Choloma cierra en abril de 2008 y a pedido de WRC, la compañía transfiere todos sus trabajadores a Jerzees de Honduras, planta en la que se acababa de reconocer al ya evocado sindicato de la empresa (SITRAJERZEESH), que presentaría el 26 de junio de 2008 un proyecto de convenio colectivo de 48 artículos, al tiempo que requería la iniciación del proceso de negociación. A la sazón, sin embargo, WRC recibía aún denuncias acerca de que la hostilidad contra los trabajadores sindicalizados subsistía.

Algo más de tres meses después, y tras nueve sesiones de negociación, la mitad de los artículos propuestos habían sido acordados; sin embargo, ninguno de ellos tenía significación económica. A modo de incremento salarial, la empresa había ofrecido un alza de un total de 16 centavos de aumento por día de trabajo que se acordarían gradualmente en un período de tres años, oferta que el sindicato había considerado extremadamente insatisfactoria y que, en consecuencia, había rechazado.

El 3 de Octubre de 2008 se produce un *impasse* en la negociación. En esas circunstancias, en los términos de la legislación hondureña ambas partes habían quedado habilitadas para requerir al Ministerio de Trabajo la designación de un mediador para dirigir negociaciones adicionales; a falta de acuerdo en el proceso de mediación, el Ministerio podría urgir a las partes a iniciar un proceso de conciliación que, en caso de resultar infructuoso, habilitaría a los trabajadores a declarar la huelga, quedando desde entonces la empresa inhibida para proceder al reemplazo de los huelguistas.

Así las cosas, pocos días después - el 8 de octubre - Russell anuncia su decisión de cerrar la empresa JDH, fundamentando su decisión en la contracción de la demanda de sus productos debido a la crisis global. Esa medida, así lo hacía saber, se instrumentaría mediante un plan de reducción gradual de la plantilla que concluiría en Mayo de 2009. La empresa anunció al mismo tiempo que se pagaría a los despedidos sus compensaciones legales por antigüedad, el aguinaldo, el 13avo y 14avo meses de sueldo, las vacaciones, licencias por maternidad si correspondieran, etc. Prometía además asistir a los trabajadores despedidos en la búsqueda de empleo en otros establecimientos.

Desde un primer momento el sindicato denunció que el cierre constituía una maniobra antisindical; sostuvo que, como solía suceder en el sector, la empresa no estaba dispuesta a continuar su giro con un sindicato en su interior, ni a concertar un convenio colectivo. La WRC habría de decir por entonces que antes aún del anuncio del cierre se había registrado recurrente actividad antisindical por parte de la empresa, lo que llevaba a esa entidad a afirmar que la decisión, cuanto menos en una parte significativa, obedecía al propósito de obstaculizar el ejercicio de los derechos sindicales.

El proceso se aceleró y Russell cerró totalmente la planta el 31 de enero de 2009; en un informe emitido el 16 de febrero, la empresa afirmaría que el motivo del cierre era exclusivamente de orden económico y nada tenía que ver en esa decisión la presencia del sindicato.

## **Evaluación de las motivaciones del cierre**

### *Los informes del Cahn Group y de ALGI*

Como el grupo Russell se encontraba afiliado a la FLA y se multiplicaban las denuncias relativas al presunto carácter antisindical de la decisión, la Fair Labor Association tomó a su cargo la investigación del caso.

Como primera acción en ese sentido, FLA contrató al Cahn Group, cuyos agentes se trasladaron a la sede de Fruit of the Loom en Kentucky para evaluar las razones del cierre. A juicio del Cahn Group, sustentado sobre la documentación que allí examinara, el cierre obedecía a la declinación de la demanda de los productos que producía Jerzees; sostuvo que era razonable que la empresa hubiera cerrado una de las fábricas en lugar de reducir su fuerza de trabajo en uno o más de sus establecimientos. Dejó constancia, además, de no haber encontrado allí documentación escrita que demostrara de que el cierre tuviera alguna vinculación con la presencia del sindicato, aunque puntualizó que la cuestión, compleja de por sí, demandaba investigación adicional que debería llevarse a cabo en Honduras<sup>4</sup>.

Para satisfacer ese requerimiento, FLA recurrió nuevamente a ALGI, empresa que destacó sus monitores para realizar una investigación adicional en la planta de JDH. Los monitores designados evaluaron las operaciones de la empresa en Honduras, visitaron otras dos plantas de propiedad de Russell (Jerzees Buena Vista y Tela), y consideraron acreditada la caída en la demanda de los productos fabricados en JDH en un 7 %; esa caída, junto con la pérdida financiera experimentada en el proceso de reestructuración de la operación del grupo fue, a juicio de ALGI, la causa de la crisis, coincidiendo con el Cahn Group en la pertinencia de la decisión de liquidar JDH y no otra de las plantas del grupo Russell.

Paralelamente, los monitores, tras entrevistar a un número significativo de trabajadores y cuadros medios y examinar expedientes labrados por el Ministerio de Trabajo y otras constancias documentales, concluyó que no existía evidencia tangible (*tangible evidence; tangible records*) que demostraran “sin una sombra de duda” (*beyond a shadow of doubt*) que el cierre hubiera obedecido a propósitos antisindicales. Para arribar a esa conclusión sostuvieron que la carga de la prueba del carácter antisindical de la conducta empresarial recaía en cabeza del sindicato y de los trabajadores de la empresa<sup>5</sup>.

### *El informe del autor, ultimo evaluador interviniente*

Esas conclusiones suscitaron una gran disconformidad en la CGT (la federación de la cual el sindicato formaba parte) y en otras entidades comprometidas con la defensa de los

---

<sup>4</sup> El informe de “The Cahn Group” está disponible en [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh\\_hq\\_investigation\\_01.28.09.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh_hq_investigation_01.28.09.pdf)

<sup>5</sup> El informe de ALGI puede leerse en [www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh\\_algi\\_01.28.09.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh_algi_01.28.09.pdf)

derechos laborales; entre ellas, el American Center for International Labor Solidarity, e incluso la Maquila Solidarity Network, integrante de la propia Fair Labor Association, que cuestionaron los procedimientos y las conclusiones de aquel informe.

En este estado, FLA recurrió al autor de estas notas para que se trasladara a Honduras y evaluara el acierto y la validez de la metodología utilizada por ALGI, escuchara a los protagonistas de los episodios que concluyeran con el cierre de la empresa y, en lo sustancial, se pronunciara sobre las denuncias relativas al hipotético carácter antisindical del cierre.

Quien esto escribe, en adelante *el consultor*, estuvo en Honduras desde el martes 13 de Enero hasta el domingo 18. Entrevistó a 48 operarios que se habían desempeñado en JDH, en su mayoría sindicalizados, a un supervisor, a la coordinadora de la CGT y a nueve dirigentes del sindicato, además de a dos negociadores del Convenio que no integraban la dirigencia del sindicato. Visitó la empresa, se entrevistó con sus directivos, y se constituyó en la Secretaría de Estado de Trabajo, donde mantuvo entrevistas con la Directora Regional y funcionarios de la Inspección del Trabajo, tras todo lo cual elaboró y presentó su informe<sup>6</sup>.

Este consultor encontró serias deficiencias metodológicas en el informe de ALGI, tales como la nula o muy escasa ponderación de la prueba testimonial y la búsqueda de “constancias tangibles” (“*tangible records or evidence*”) - corroboración documental - para reconocer la verosimilitud de los hechos relatados por los testigos. Esa exigencia implicaba una virtual denegación de la aptitud probatoria de la prueba testimonial<sup>7</sup>. Concluyó el consultor que al desestimar esos elementos probatorios se tendía más bien a establecer una verdad meramente *formal*, desoyendo el criterio unánime de la literatura científica acerca del objeto central en materia laboral, que es el de la búsqueda de la verdad *material*.

Ese criterio conllevaba además una distribución de las cargas probatorias que se encontraba en manifiesta contradicción con las propias FLA Compliance Benchmarks, y en particular con la relativa a FoA (Libertad Sindical) No. 8.2 que textualmente expresa que

---

<sup>6</sup>Mi informe en español puede leerse en

[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh\\_hq\\_spa\\_01.28.09.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh_hq_spa_01.28.09.pdf)

<sup>7</sup>Como se señala en mi informe, la prueba testimonial es una prueba decisiva en la dilucidación de las cuestiones vinculadas con las relaciones del trabajo en general y, muy particularmente, con las investigaciones relativas a la existencia de violaciones en materia de libertad sindical. Tal es el modo en que se le considera en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (organización de innegable liderazgo en la custodia de los derechos de libertad sindical), donde los órganos que tienen a su cargo las investigaciones en esa materia recurren sin reservas a esa fuente probatoria. Es, en efecto, el caso de la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, creada en 1950, cuyo “...procedimiento ... es determinado caso por caso por la propia comisión, incluyendo en general la *audición de testigos* y la visita al país interesado...” (de “La Libertad Sindical; Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical...” 5ta. Ed. Revisada, OIT/Ginebra, pág. 2), y de las *comisiones de encuesta*, previstas en los artículos 27 y 28 de la Constitución de la organización internacional, que “...respetan las garantías procesales clásicas, incluidas la *audición de testigos* y en general la visita al país interesado”(Derecho Sindical de la OIT, Normas y procedimientos, OIT/Ginebra 1995, pág. 143). En el caso del Comité de Libertad Sindical, la necesidad de incorporar elementos probatorios suele derivar en las denominadas “misiones de contactos directos”, que desarrollan su tarea escuchando a las partes y *a todo aquel que pueda brindar información relevante* (el autor ha llevado a cabo numerosas misiones de ese tipo).

“...si una fábrica está cerrando y está bajo sospecha de hacerlo para evitar o dificultar el legítimo ejercicio del derecho de libertad sindical, el empleador debe producir prueba que pueda ser evaluada por un tercero para establecer la validez de las razones dadas para el cierre<sup>8</sup>”. Distribución aquella de las cargas probatorias que se mostraba particularmente inadecuada en un contexto en el que convergían una serie de indicios que de suyo aconsejaban proceder precisamente del modo inverso (los actos antisindicales anteriores, las circunstancias del cierre en oportunidad del proceso de negociación colectiva, el general entendimiento en el sentido de que en Honduras, las empresas del sector privado prefieren cerrar antes que operar un establecimiento sindicalizado).

El consultor señaló además que en la recolección de las declaraciones testimoniales los investigadores no habían observado debidamente los principios de la FLA Monitoring Guidelines<sup>9</sup> concernientes a la confidencialidad y seguridad de los trabajadores, concitando de ese modo molestias y desconfianza en las personas que prestaran declaración. Muchas de las entrevistas fueron tomadas en la propia empresa y en forma grupal, lo que pudo resultar intimidatorio para las personas consultadas que razonablemente pudieron temer que sus manifestaciones fueran reveladas a su empleador – incluso por alguno de sus propios compañeros de trabajo - y ello diera lugar a represalias en su contra. En el mismo sentido se percibieron las observaciones críticas de los investigadores sobre la supuesta impertinencia de las pretensiones contenidas en el pliego sindical, observaciones que sugerían una toma de partido de los monitores en contra de las pretensiones del sindicato.

Tras constatar y enunciar numerosos actos antisindicales de parte de la empresa resultante de elementos probatorios recogidos durante su misión, este consultor descalificó el informe de ALGI por entender que el mismo adolecía de deficiencias y carencias metodológicas que privaban a sus conclusiones de rigor suficiente, que no estaban basadas en prueba adecuadamente producida y que carecían de aptitud de persuasión. Por añadidura, la evaluación de las pruebas que este consultor había recogido durante su visita a Honduras *ponían a su juicio en evidencia que en el caso que era objeto de su investigación, el cierre de la empresa había sido determinado, cuanto menos en una medida significativa, por el hecho de la existencia y de la acción del sindicato*, agregando que aún cuando se consideraran acreditadas en alguna medida razones económicas o de mercado de las que se invocaran para justificar una decisión de disminución o cierre de operaciones de JHD, *no parecían en cualquier caso suficientes para enervar las pruebas, indicios y presunciones de que ese cierre obedecía también a la existencia del sindicato y a la acción desplegada por el mismo*.

Con los tres informes a la vista, FLA eligió en un primer momento pronunciarse en el sentido de que en el cierre de JDH habían prevalecido los factores económicos señalados por el Cahn Group y por ALGI, desestimando de ese modo las conclusiones de este consultor en el sentido de que ese cierre había estado motivado por un propósito antisindical<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> El código de conducta completo de la FLA puede examinarse en

[http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla\\_complete\\_code\\_and\\_benchmarks.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/fla_complete_code_and_benchmarks.pdf)

<sup>9</sup> Véase [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/monitoring\\_guidance\\_and\\_compliance\\_benchmarks\\_0.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/monitoring_guidance_and_compliance_benchmarks_0.pdf)

<sup>10</sup> En [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/fla\\_report\\_jdh\\_01.28.09.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/fla_report_jdh_01.28.09.pdf).

## Las reacciones y sus consecuencias

Esa decisión de FLA generó un gran rechazo por parte de los sindicatos, de diversas ONGs y hasta de miembros de su propio órgano de conducción que representaban a las universidades y a entidades de la sociedad civil. Como consecuencia de esas reacciones, en una resolución ulterior de fecha 12 de febrero de 2009, la Fair Labor Association revisa su decisión anterior, se declara particularmente preocupada por el informe de este consultor y sus constataciones en el sentido de que se habrían producido reiteradas violaciones al principio de la libertad sindical y pone “a revisión” la conducta de Russell, requiriéndole medidas correctivas (de “remediación”) adicionales<sup>11</sup>.

Si bien el grupo Russell emitió por entonces un comunicado dirigido a las universidades expresando su deseo de llevar a cabo acciones correctivas, no se hacía cargo allí en concreto de las recomendaciones contenidas en la recordada resolución del órgano de dirección de la FLA, de las que emitiera WRC, ni de las demandas de la CGT. Por ello, algún tiempo después - el 25 de Junio de 2009 – la FLA colocó a Russell, en situación de *revisión especial (Special Review) por 90 días* requiriendo a la empresa que realizara acciones específicas para atender las denuncias de violaciones a la libertad sindical relacionadas con el cierre de JDH<sup>12</sup>.

---

En un reciente estudio en que se hace particular referencia al caso “JDH”, Mark Anner vincula la posición asumida por FLA en esta instancia con la composición de su órgano de dirección; en particular, con la ausencia en ella de los sindicatos del sector. El artículo de Anner puede leerse en [http://lser.la.psu.edu/documents/Anner\\_AuditingFoA\\_PGWRWorkingPaper001.pdf](http://lser.la.psu.edu/documents/Anner_AuditingFoA_PGWRWorkingPaper001.pdf)

<sup>11</sup>. Véase [http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/fla\\_resolution\\_02.13.09.pdf](http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/fla_resolution_02.13.09.pdf) .Se dice textualmente en este documento: “We are particularly troubled by the report of Adrián Goldin, a well-known international labor expert who visited Honduras in January 2009 at the request of the FLA. His report included allegations that: managers at the factory warned workers that the factory would close because of their union activity; managers encouraged the efforts of trusted employees to gather signatures against the union during work hours; mid-level supervisors discriminated against pro-union workers in making job assignments and in determining severance pay and other benefits to terminated employees; and this pattern of discrimination extended to efforts to place dismissed workers in other factories after a large round of dismissals took place in November and December 2008”

<sup>12</sup>Era la segunda vez en la historia de la FLA que una compañía afiliada había sido colocada en Revisión Especial, bajo el apercibimiento de que si Russell no completaba las exigencias de remediación en los 90 días siguientes, su afiliación a la FLA podría ser revocada. Se requería allí que para superar esa *revisión especial* Russell debía, entre otras cosas, comprometerse en negociaciones de buena fe con la CGT con vistas a satisfacer ulteriores compensaciones y beneficios para todos los trabajadores de JDH, una política efectiva de contrataciones, así como la facilitación del contacto de los organizadores del sindicato con los empleados. La compañía debería además negociar medidas con la CGT para asegurar la remoción de todos los obstáculos a la libertad sindical incluyendo los que plantearan los llamados “pactos colectivos”, sin privar a los trabajadores de los beneficios existentes. En el link siguiente puede leerse el comentario emitido por Maquila Solidarity Network, miembro del órgano de conducción de la FLA, acerca de esa puesta en “revisión especial” : <http://en.maquilasolidarity.org/node/886>

Mientras en el ámbito de la FLA las presiones sobre el grupo Russell se hacían de ese modo más intensas, estudiantes, activistas e instituciones de defensa de los derechos de los trabajadores, como la Ethical Trading Action Group, la United Students Against Sweatshops y la MSN incrementaban sus acciones tendientes a debilitar su resistencia a los reclamos; de tal modo, se instaba a estudiantes y otros miembros de las universidades que compraban o licenciaban productos fabricados por aquella, a urgir a sus respectivas instituciones para que advirtieran a la empresa que los contratos y licencias se darían por terminados en el caso de que ésta no atendiera adecuadamente las demandas de la CGT y las recomendaciones de acciones correctivas impuestas por FLA y WRC.

En virtud de esos reclamos, numerosas universidades interrumpieron sus acuerdos con Russell. Entre las primeras, Columbia, Cornell, Duke, Georgetown, Purdue, Rutgers; finalmente, un total de más de 100 universidades en los Estados Unidos y Canadá. Sin embargo, Russell no revertía su conducta antisindical y, por el contrario, incurría en nuevas transgresiones al principio de libertad sindical, tales como la creación de un sistema de entidades asociativas dominadas por la propia empresa (asociaciones solidaristas), concebidas para desalentar la sindicalización, así como la imposición de contratos escritos de trabajo (“pactos colectivos”) cuyas condiciones ventajosas perdían vigencia respecto de aquellos trabajadores que se afiliaban a un sindicato. De tal modo, mientras la empresa alegaba respetar los derechos asociativos, procuraba impedir que los trabajadores hicieran efectivo ejercicio de los mismos.

## **La terminación del conflicto**

### *Un acuerdo sin precedentes*

La ya recordada puesta de Russell en “*revisión especial*” por parte de FLA, junto con las presiones de los diversos actores e intereses involucrados y la importante pérdida de contratos, indujeron a la empresa a entablar negociaciones con el sindicato SITRAJERZEESH, de resulta de las cuales *el 14 de noviembre de 2009 se alcanzó un acuerdo sin precedentes entre este último y Russell Athletic.*

Según sus términos, la compañía se comprometió a abrir un nuevo establecimiento en el área de Choloma (allí había tenido su radicación el anterior) que llevaría por nombre “Jerzees Nuevo Día”, reconocer al sindicato SITRAJERZEESH como representante exclusivo de los trabajadores en la nueva planta, emprender un proceso de negociación colectiva de buena fe, *recontratar y brindar asistencia económica a los trabajadores que antes se desempeñaban en JDH*, establecer un programa de formación en materia de libertad sindical juntamente con el sindicato, designar un ombudsman para hacer el seguimiento diario del cumplimiento de esas normas y principios, crear un fondo de bienestar para brindar asistencia a los trabajadores desplazados y abstenerse de toda acción que pudiere obstruir la sindicalización en el futuro tanto en esta planta como en todos los restantes establecimientos pertenecientes al grupo<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup>El memorándum sobre este acuerdo producido puede leerse en [http://www.workersrights.org/linkedddocs/RussellPublicAnnouncement\\_Spanish.pdf](http://www.workersrights.org/linkedddocs/RussellPublicAnnouncement_Spanish.pdf).



La implementación del acuerdo sería monitoreado por un comité mixto empresario-sindical, previéndose entrar en un proceso de arbitraje vinculante en el caso de que se registraran discrepancias relativas a su puesta en práctica o su interpretación. El acuerdo estipulaba además que Russell facilitaría actividades de formación en materia de libertad sindical en todas sus demás plantas, lo cual revestía particular trascendencia en razón de que Russell y su compañía madre Fruit of the Loom constituyen el empleador privado más grande en la República de Honduras.

*A juicio de todos los actores involucrados y de los observadores y analistas, el acuerdo representó un logro significativo y sin precedentes en la historia del sector de la indumentaria en Honduras y en toda América Central.*

*Y a modo de epílogo*

La nueva fábrica inició su giro en enero de 2010<sup>14</sup>. En mayo de 2011, después de nueve meses de negociaciones, el sindicato y la empresa concluyeron un convenio colectivo que tampoco tenía precedentes. En los términos de ese convenio colectivo, los trabajadores se beneficiaron con un incremento inmediato en sus salarios del 19,5 %, que se complementaría con otro del 7 % que se aplicaría a partir de Enero de 2012. Se concertó además una ampliación de la fábrica que daría lugar a la contratación de 250 trabajadores adicionales, así como la provisión de almuerzos y transporte (desde y hacia la planta), sin cargo, además del compromiso de inversión en nuevo equipamiento que ayudaría a los trabajadores a alcanzar sus cuotas de producción y ganar consecuentemente salarios y adicionales más altos<sup>15</sup>.

En junio del mismo año, Jerzees Nuevo Día inauguró una moderna clínica con el apoyo y la colaboración del Instituto Hondureño de Seguridad Social, con el objeto de atender los problemas de salud de sus empleados y crear sistemas de prevención<sup>16</sup>.

## **Conclusiones, o más bien, hipótesis**

Tras el examen del caso precedente, me parece válido contrastar algunas reflexiones, unas provenientes del conocimiento disponible relativo a las iniciativas voluntarias, otras alentadas por aquella experiencia.

---

En razón de su importancia y repercusión, la noticia fue recogida en el New York Times en [http://www.nytimes.com/2009/11/18/business/18labor.html?\\_r=2&](http://www.nytimes.com/2009/11/18/business/18labor.html?_r=2&) y en el Los Angeles Times, en <http://www.workersrights.org/press/LA%20Times%20Russell%20Shifts.pdf>

<sup>14</sup> En el siguiente link puede leerse el informe de la WRC relativo a la apertura de la nueva fábrica (Jerzees Nuevo Día) y al estado de la cuestión al 17 de febrero de 2010

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2128&context=globaldocs>

<sup>15</sup> Lacomunicación de la WRC sobre el nuevo convenio, en

<http://www.workersrights.org/university/memo/052011.html>

<sup>16</sup> Información sobre este hecho en el boletín de la Asociación Hondureña de Maquiladores

<http://www.ahm-honduras.com/Boletin/2010/062110/boletin.html#3>

Como traté de hacerlo evidente en un estudio anterior, a cuyo texto y fundamentación me remito<sup>17</sup>, estoy convencido de que *las iniciativas voluntarias de RSE no son en modo alguno una respuesta admisible si lo que se pretende mediante ellas es sustituir, desplazar o circunscribir los espacios que ocupa el subsistema de protección del trabajo* que se fundamenta en la idea del orden público y se manifiesta operativamente sobre las normas legales, los convenios colectivos y los estándares internacionales.

Los programas de RSA suelen, en efecto, suscitar la desconfianza de estudiosos y operadores del derecho del trabajo por diversas razones que procuré sintetizar en el estudio que evoqué en el párrafo anterior.

Entre otras,

- a. Por el tipo de selectividad temática – en la identificación de las materias que deben ser objeto de protección o del grado de priorización que se les asigna - que responde a diversos incentivos inespecíficos, y no necesariamente a las necesidades objetivas propias del sistema de tutela, contra cuya vigencia puede en ocasiones conspirar.
- b. Por el modo en que se definen en el marco de la RSE las reglas y principios, frecuentemente no alineados con los que, tras larga experiencia, conforman el acervo jurídico y axiológico del sistema de protección
- c. Por la frecuente ausencia de participación de los beneficiarios y de otros agentes sociales relevantes en la concepción de las reglas y la consecuente falta de transparencia de su elaboración, que suele prolongarse luego a la hora de la aplicación.
- d. Por la insegura suficiencia de los modos de aplicación, supervisión y control, que se expresa en falta de independencia, conocimiento o experiencia de los sujetos que ejercen la función, en la insuficiencia cuantitativa – frecuencia, continuidad, profundidad de los controles - en la utilización de indicadores que adolecen de los mismos reparos de concepción selectiva invocados antes, además de frecuentes déficits de comparabilidad.
- e. Porque su carácter voluntario puede esgrimirse para desvalorizar el sistema de protección basado en la idea de orden público instrumentado en normas imperativas.
- f. Porque el proceso de voluntaria elección de contrapartes, modos y agentes de aplicación puede servir para debilitar o postergar a sujetos relevantes, como los sindicatos, al sistema formal de control que ejerce la administración y , en especial, el servicio de inspección del trabajo, así como a las fuentes tradicionales del

---

<sup>17</sup>“Códigos de conducta y regímenes de cumplimiento voluntario: ¿es la autorregulación una respuesta?”, publicado en “Proceedings of the International Colloquium of the 80th Anniversary of the ILO Comité of Experts on the Application of Conventions and Recommendations” edited by Georges Politakis, OIT Ginebra 2007

sistema de tutela, como las normas internacionales, la ley y la negociación colectiva

- g. Porque las iniciativas voluntarias tienen límites insuperables en cuanto a objetivos sociales que trascienden del nivel de la empresa, como los que se vinculan con el empleo, la formación profesional, la distribución del ingreso, el desarrollo o la pobreza<sup>18</sup>.
- h. Porque no se ha producido aún conocimiento relevante sobre eventuales efectos secundarios sobre las empresas de los países en desarrollo, sobre el eventual desplazamiento de la mano de obra hacia sectores menos protegidos, sobre la evolución de la demanda hacia productos no etiquetados y, por consiguiente, menos costosos<sup>19</sup>.

Sin embargo, el caso que vengo de examinar, y en el que he tenido la invaluable oportunidad de tener participación personal, evidencia que *en los países en que los métodos de control no alcanzan desarrollo suficiente* – por el poder y la resistencia de las empresas, por falta de recursos y de conciencia de lo público, por otras razones concurrentes– *los sistemas de monitoreo previstos en los códigos de conducta agregan instancias complementarias de contralor que suplementan y no necesariamente desplazan a las que pudiera arbitrarse desde la inspección del trabajo o el ejercicio de la autonomía.*

El caso parece dejar a la vista, además, que esas instancias pueden conllevar efectos adicionales – la pérdida de prestigio comercial, de reconocimientos, de licencias, de mercados – que generan incentivos no menores que inducen el cumplimiento de las normas de protección o la reversión de hechos transgresivos. Se advierte, además, que pueden ser el vehículo que permita canalizar mecanismos de presión o de reclamos procedentes de diversos estamentos de la sociedad civil dispuestos a operar no sólo sobre el empleador involucrado, sino también sobre terceros con los cuales aquel tiene interesada vinculación.

Sin embargo, ha quedado también en evidencia que es posible que esas iniciativas voluntarias den lugar a ejercicios de monitoreo que se sirvan de técnicas y procedimientos de recolección de probanzas quizás aptos para otros sectores del desenvolvimiento de las empresas – administrativos, comerciales, impositivos, etc – pero que son inadecuados para la lógica de las relaciones de trabajo y, en particular, para la de las relaciones colectivas. En el campo de las relaciones de trabajo hay, en efecto, una extendida y completa elaboración teórica y normativa acerca de sus modos particulares de ordenar la carga de la prueba, de recoger y valorar las probanzas de testigos, del modo de considerar indicios y presunciones; todo ello, producto de la larga experiencia acumulada en la sustanciación de

---

<sup>18</sup>Restricción ésta señalada por Jean-Michel Servais en “Normes internationales du travail et responsabilité sociale des entreprises” en “Quelle responsabilité sociale pour l’entreprise”, Actes du Séminaire International de droit comparé du travail, des relations professionnelles et de la sécurité sociale” Comptrasec, UMR, CNRS, Université Montesquieu, Bordeaux IV, 2005, págs. 37 y sgtes, en particular, pág. 55.

<sup>19</sup> Así lo señala Janelle Diller, en “Una conciencia social en el mercado mundial” dimensiones laborales y de los códigos de conducta, el etiquetado social y las iniciativas de los inversores” en *la Revista Internacional del Trabajo* vol. 118, 1999 núm. 2 pág. 111 y sgtes, en especial pág. 124.

la conflictividad laboral, denotada por la desigualdad y la asimetría de los poderes. Esa experiencia debe incorporarse al acervo de las iniciativas voluntarias - de la formulación de sus códigos, pero también de las prácticas efectivas de sus verificadores - para darle sentido y consistencia.

Habría que decir, por lo tanto, que si las iniciativas voluntarias no han de resolver todas las carencias de las que adolecen los sistemas de protección del trabajo humano, tampoco merecen que se les tenga por irredimibles adversarios del orden público y las normas imperativas de tutela. Si tras la desarticulación del denominado pacto socialdemócrata y del debilitamiento del doble rol funcional del sistema de protección – mejorar la situación de la clase trabajadora; legitimar el sistema económico de mercado - la RSE es uno de los modos en que el empresariado vuelve a vincularse con el régimen de la protección social, ese movimiento, me parece, no debiera ser objeto de radical desestimación en el pensamiento de los defensores del sistema tradicional de protección del trabajo. Por el contrario, deben habilitarse para él sus instancias de valor: promover su actuación sólo en grado de complementariedad mejorativa respecto del ordenamiento imperativo, preservar su contribución respecto de empresas que se desempeñan sin controles en países de baja intensidad tutelar<sup>20</sup>, limitar por fin su unilateralidad propiciando una creciente participación sindical (junto a los gobiernos, las ONGs y otras organizaciones provenientes de la sociedad civil) en su diseño, aplicación y control.

Puede por lo tanto postularse, cuanto menos a modo de hipótesis, que cuando aquellos diversos factores se alinean y combinan – entre ellos, las reservas que se vienen de formular, junto con los modos en que estos sistemas pueden incidir sobre la imagen de las empresas, la puesta en cuestión de mercados, contratos o licencias, las vías de canalización de la acción de la sociedad civil, los métodos de control adicional (en cuanto incorporen las técnicas y procedimientos probatorios reconocidos tras décadas de experiencia laboral) - *las iniciativas voluntarias pueden ser, como sin duda lo han sido en el caso que ha sido el objeto de este documento, extremadamente eficaces para restablecer el orden tutelar violado.*

---

<sup>20</sup> Sobre esta cuestión, ver OIT, Consejo de Administración GB.273/WP/SDL/ 1 273 Reunión, Ginebra 1998, en especial página 20. Ver también Jean-Michel Servais, op. cit. en nota 14 pág. 43