



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**EVALUACIÓN DEL CONSORCIO DE DERECHOS DEL
TRABAJADOR A HUGGER DE HONDURAS Y VISIÓN
TEX (HONDURAS)**

**INFORME SOBRE LOS HALLAZGOS, LAS
RECOMENDACIONES Y EL ESTADO DEL CASO**

8 de octubre del 2009

I. Introducción

Este informe detalla los hallazgos y las recomendaciones sobre las supuestas violaciones al código de conducta en dos fábricas de prendas ubicadas en Honduras: Hugger de Honduras (en adelante, “Hugger”) y Visión Tex. Hugger está ubicada en la ciudad de San Pedro Sula; Visión Tex está ubicada en la ciudad de Choloma. Antes del cierre de estas fábricas en enero del 2009, Nike les compró prendas para las universidades, compras que ocurrieron principalmente cuando la producción era subcontratada por los proveedores directos de la marca. No hay ninguna duda de que Nike fuera el cliente más grande en ambas plantas durante un periodo importante de tiempo.¹

Dado que en ambos casos básicamente se trata de las mismas violaciones al código de conducta y de la misma marca que tiene licencias con las universidades, el WRC ha optado por hacer un solo informe sobre ambos casos.

El WRC recibió quejas con respecto a ambas fábricas en enero del 2009 a través de representantes de los trabajadores. En cada caso, los trabajadores alegaron que sus plantas cerraron sin pagarles la compensación que se les debía por ley.

Después de recibir las quejas, el WRC llevó a cabo un proceso para recolectar información, el cual incluyó entrevistas con la gerencia y los trabajadores y una importante revisión de la documentación entre enero y mayo del 2009.

Violaciones al código de conducta

El WRC confirmó que Hugger y Visión Tex cerraron operaciones el 19 de enero del 2009 sin aviso previo y sin pagar a sus trabajadores la compensación que se les debía por ley. En el caso de Visión Tex, también hubo empleados que no recibieron su última semana de pago. El total que se les debía a los trabajadores de Hugger cuando cerró era de \$2,030,359.85 de dólares y el total que se les debía a los empleados de Visión Tex era de \$571,895.62 dólares. Los trabajadores de las dos plantas han obtenido, respectivamente, el 15 por ciento y el 21 por ciento de la compensación que se les debe a través de la liquidación de los bienes que quedaron en las fábricas después del cierre. Pero el proceso de liquidación básicamente ha terminado. A los trabajadores de Hugger aún se les debe \$1,725,805.87 dólares; a los trabajadores de Visión Tex se les debe \$450,459.49 dólares.

Además de examinar el tema de la indemnización, el WRC investigó otras supuestas violaciones a los derechos laborales en Visión Tex. Se informará sobre los hallazgos con respecto a estas alegaciones en un futuro informe.

Acciones correctivas recomendadas y estado de los casos

Está claro que los dueños de estas dos fábricas no pagarán una cantidad significativa a los trabajadores, y dado que no hay otra posible fuente de dinero aparte de los ex clientes de estas

¹ Aparte de Nike y las compañías que producían para la misma, las otras dos marcas identificadas como compradores en estas dos fábricas son Hanesbrands y Aeropostale. Ninguna de estas dos marcas produce para las universidades.

plantas, el WRC le ha recomendado a Nike que le pida a sus proveedores—los compradores de las plantas antes de sus respectivos cierres—que provean los fondos necesarios para completar el pago a los trabajadores. Los proveedores directos de Nike son New Holland Lingerie (en el caso de Visión Tex) y Anvil Knitwear y Haddad Apparel Group (en el caso de Hugger). Todas las compañías tienen sus sedes en los Estados Unidos.

Según los códigos de conducta de las universidades, Nike tiene la obligación de asegurar que haya remediación en cualquier caso de violación a los derechos laborales perpetrada por sus proveedores. Aunque existe un debate sobre el punto de si los códigos de conducta de las universidades obligan a las marcas a pagar, directamente, a los trabajadores con sus propios recursos o no, no hay ninguna duda en que la marca tiene que hacer lo que pueda para obligar a sus proveedores a que corrijan las violaciones realizadas al código de conducta. En este caso, una remediación es posible solamente si los proveedores de Nike—Anvil, New Holland y Haddad—les pagan a los trabajadores. Nike ha reconocido que tiene relaciones de negocio permanentes con New Holland, Anvil y Haddad. Es apropiado que Nike utilice la influencia que tiene sobre estas compañías para convencerles que remedien las violaciones cometidas.

Las marcas pueden obligar a sus proveedores para que contribuyan y así cumplir con las obligaciones laborales de sus fábricas subcontratadas; este acercamiento ha sido utilizado exitosamente en varios otros casos, el caso más reciente es el de Estofel en Guatemala.²

Nike ha informado que ha conversado sobre este tema con las empresas con las cuales tiene una relación de negocio. Sin embargo, no ha resultado en avances en el proceso de remediación; las violaciones siguen pendientes.

Cabe mencionar que en las comunicaciones con el WRC y por lo menos con una de las universidades afiliadas, Nike ha minimizado el papel que jugó en estas fábricas, sugiriendo que no tenía una presencia importante en ninguna de las dos plantas y por esta razón tiene menos responsabilidad para abordar las violaciones. Como hemos detallado abajo y contrario a las afirmaciones de Nike, el WRC encontró que esta marca fue la que más se produjo durante un periodo de tiempo importante en ambas fábricas. Se discute en este informe la base de las conclusiones del WRC en esta área.

II. Metodología

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

- Entrevistas con gerentes y trabajadores de producción en ambas fábricas con conocimiento del programa de producción en la planta. En el caso de Hugger, el WRC llevó a cabo entrevistas individuales y en grupo con once gerentes y empleados. En el caso de Visión Tex, el WRC entrevistó a doce ex gerentes y personal con entrevistas de grupo e individuales.
- Entrevistas con el personal de la Central General de Trabajadores (CGT).
- Facturas y archivos de producción (cientos de páginas) descubiertos en Visión Tex después del cierre.
- Declaraciones escritas por gerentes y trabajadores de Hugger y de Visión Tex con respecto a la historia de la producción de ambas fábricas.

² WRC, *Factory Case Summary re Estofel (Guatemala)* (1 de abril del 2009); Fair Labor Association, *Summary Report: Third Party Complaint Regarding Estofel S.A., Guatemala* (25 de marzo del 2009).

- El cálculo de las prestaciones de los trabajadores preparado por el Ministerio de Trabajo de Honduras, el cual fue entregado por los representantes de los trabajadores de Hugger y de Visión Tex.
- Una inspección física de ambas plantas y una inspección del inventario que quedó en las plantas después del cierre.
- Una reunión con la Directora Regional de Trabajo y dos inspectores del Ministerio de Trabajo en el Departamento de Cortéz.
- Un análisis con un abogado hondureño con respecto a las prestaciones que exige la ley.
- Múltiples conversaciones con representantes de Nike.

Los hallazgos del WRC que han sido determinados con base a esta evidencia y las recomendaciones y el estado actual de la remediación están detallados en la siguiente sección.

III. Hallazgos, recomendaciones y estado actual

Incumplimiento con el pago de las prestaciones establecidas por la ley

Requisitos de ley

La ley hondureña establece que un trabajador tiene derecho a ciertos beneficios cuando termina su empleo.

Primero, el trabajador tiene derecho a una indemnización acumulada cuando termina su empleo, a no ser que renuncie por decisión propia³ o que sea despedido por causa justa (ninguna de estas excepciones aplica en los presentes casos). La cantidad de la indemnización es determinada por la antigüedad del trabajador, según lo siguiente⁴:

- Después de un trabajo continuo no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6), con un importe igual a diez (10) días de salario;
- Después de un trabajo continuo mayor de seis (6) meses pero menor de un (1) año, con un importe igual a veinte (20) días de salario;
- Después de un (1) año, con un importe igual a un (1) mes de salario, por cada año de trabajo, y si los servicios no alcanzan a un (1) año, en forma proporcional;
- En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho (8) meses.

Segundo, los trabajadores tienen derecho a recibir el pago de sus días de vacación que no hayan recibido, según exige la ley, a no ser que sean despedidos por causa justa.⁵ El número de días de vacaciones que se le debe a un trabajador se calcula de la siguiente manera⁶:

- Después de un (1) año de servicio continuo, diez (10) días laborales, consecutivos;
- Después de dos (2) años de servicio continuo, doce (12) días laborales, consecutivos;
- Después de tres (3) años de servicio continuo, quince (15) días laborales, consecutivos; y,

³ Código de Trabajo de Honduras, Artículo 114. Esta provisión establece las diferentes circunstancias de negligencia de parte del empleador, tales como el incumplimiento del pago a los trabajadores según lo determina la ley, cuando el trabajador no renuncia tiene derecho a la cesantía; en estos casos, la salida del trabajador es considerada responsabilidad del empleador

⁴ *Id.*, Artículo 120.

⁵ *Id.*, Artículo 349.

⁶ *Id.*, Artículo 346.

- Después de cuatro (4) años de servicio continuo, veinte (20) días laborales, consecutivos.

Tercero, en los casos en los cuales el empleo es terminado sin previo aviso o en menos de treinta (30) días de notificar al trabajador sobre su despido, los trabajadores tienen derecho al pago de su “pre aviso.”⁷ Esta provisión es aplicable en cinco circunstancias, incluyendo la inhabilidad de la compañía para continuar operando debido a una falta de recursos económicos y la inhabilidad de la compañía para seguir operando con un nivel razonable de ganancia.⁸ Los trabajadores tienen derecho al porcentaje de su salario promedio de los treinta días del periodo de pre aviso.

Finalmente, cuando el empleo termina por cualquier razón, los trabajadores tienen derecho a recibir la compensación acumulada de dos bonos anuales establecidos por la ley, conocidos como el treceavo mes (o aguinaldo)⁹ y el catorceavo mes.¹⁰ Cada bono es equivalente a un mes de salario (promedio). Al no ser acordado de otra manera entre los trabajadores y el empleador, el treceavo mes es pagado en diciembre y el catorceavo mes es pagado en junio. Cuando un trabajador es despedido, tiene derecho a recibir un porcentaje de su próximo bono.

Compensación que se les debe a los trabajadores

Hugger y Visión Tex cerraron el 19 de enero del 2009 sin ningún aviso previo a sus empleados. En ambos casos, los trabajadores llegaron a la planta donde encontraron rótulos avisándoles que estaban despedidos y que el despido era efectivo inmediatamente. En ninguna de las dos fábricas los trabajadores recibieron alguna parte de su cesantía, una clara violación a la ley y, por esta razón, a los códigos de conducta de las universidades.

Posteriormente, los trabajadores pidieron al Ministerio de Trabajo de Honduras que calculara la compensación que se le debía a cada uno de ellos. El personal del Ministerio determinó que los trabajadores de ambas fábricas tenían derecho a cada una de las cuatro compensaciones detalladas en la sección anterior. En el caso de Visión Tex, a los trabajadores también se les debía su última semana de pago. El total que se les debía a los trabajadores de Hugger al momento del cierre era de \$2,030,359.85 dólares. El total que se les debía a los empleados de Visión Tex era de \$571,895.62 dólares.

Después del cierre, los trabajadores en ambas fábricas establecieron comisiones *ad hoc* con representantes de la gerencia y de los trabajadores de producción. En ambos casos, la comisión tenía dos propósitos: (1) administrar la liquidación de los bienes que fueron abandonados por las fábricas cuando fueron cerradas y distribuir los ingresos de la venta de estos bienes al personal (según la ley hondureña, los empleados tienen derecho a tomar posesión de los bienes cuando sus empleadores no cumplen con sus deudas laborales); y (2) supervisar los esfuerzos para obtener los fondos que las compañías que se habían beneficiado de la labor de los empleados les debían. Las comisiones *ad hoc* recibieron apoyo de la CGT, la cual tuvo sindicatos afiliados en ambas fábricas antes del cierre.

⁷ *Id.* Art. 102.

⁸ *Id.*, Art. 100, §§ 1, 3-5, Art. 102.

⁹ Asamblea Nacional de Honduras, *Ley del Séptimo Día y Décimo Tercer Mes en Concepto de Aguinaldo*, Decreto 112 (Emitido el 28 de octubre de 1982), Gaceta 23848 (11 de noviembre de 1982).

¹⁰ Presidente de la República de Honduras, *Derecho al Decimocuarto Mes de Salario en Concepto de Compensación Social*. Decreto No. 135-94, Acuerdo No. 02-95 (6 de febrero de 1995).

El siguiente cuadro incluye las cantidades que se les debe a los trabajadores en cada fábrica y los fondos que han sido generados hasta la fecha—cifras que han sido tomadas con base a los cálculos del Ministerio de Trabajo de Honduras e información provista por las comisiones *ad hoc*. A conocimiento del WRC, estas cifras no han sido cuestionadas por ninguna parte:

Resumen¹¹			
	Hugger	Visión Tex	Total
Cantidad que se les debía a los trabajadores al momento del cierre, enero del 2009	\$2,030,359.85	\$571,895.62	\$2,602,255.46
Fondos recaudados a través de la liquidación de los bienes que quedaron en las fábricas	\$304,553.98	\$121,436.12	\$425,990.10
Fondos contribuidos por Nike, otras marcas o intermediarios	\$0.00	\$0.00	\$0.00
Porcentaje de la compensación que ha sido recibido hasta la fecha	15%	21%	16%
<i>Cantidad que se les debe a los trabajadores actualmente</i>	\$1,725,805.87	\$450,459.49	\$2,176,265.36

Proceso de liquidación

Como se detallado en el cuadro, los trabajadores en ambas fábricas han podido generar algunos fondos a través de la liquidación de los bienes que quedaron en las plantas (maquinaria, equipo, mobiliario, etc.). En ambas fábricas, casi todos los bienes han sido vendidos y no se espera generar más ingresos. En el caso de Hugger, los últimos bienes fueron vendidos el 2 de septiembre del 2009. En el caso de Visión Tex, esto ocurrió en la semana del 24 de agosto del mismo año.

Como se ha indicado arriba en el cuadro, el proceso de liquidación ha generado solamente una fracción de la compensación que se les debe a los trabajadores: 15% en el caso de Hugger (lastimosamente, algunos de los bienes más valiosos fueron removidos de la fábrica por la gerencia durante las vacaciones navideñas, pocos días antes de anunciar el cierre) y 21% en el caso de Visión Tex. Estos resultados son comunes en los procesos de liquidación en la industria global de prendas.

Producción para Nike

Ambas fábricas producían prendas que estaban destinadas a las universidades. La producción de las prendas universitarias, combinada con la producción de otras prendas para Nike, constituyó la mayoría del trabajo en Hugger y Visión Tex durante largos periodos de tiempo.

Nike ha afirmado en varios momentos que la confección de sus productos no representaba la mayoría de la producción en ninguna de las dos plantas y que, por esta razón, su responsabilidad es menor.¹² La evidencia que el WRC ha recolectado contradice esta afirmación. Dado que el volumen de la producción de Nike en las dos fábricas ha estado en disputa, presentamos abajo una revisión de la evidencia recolectada por el WRC.

¹¹ Se calcula con base a la tasa de cambio de Interbank en fecha 7 de octubre del 2009.

¹² Cabe señalar que los códigos de conducta de las universidades no reconocen un grado menor de responsabilidad en el cumplimiento de derechos laborales cuando una marca tiene un porcentaje menor de la producción en dicha fábrica.

Hugger

Hugger de Honduras ha sido mencionada cuatro veces en la lista de proveedores para universidades que ha provisto Nike: en enero, abril y julio del 2008 y en octubre del 2007. La fábrica también envió una cantidad importante de prendas para Nike a través de subcontratos de otra fábrica en Honduras, Star, la cual ha sido mencionada por Nike en la lista de proveedores para las universidades en cada trimestre desde abril del 2006. Star pertenece a la compañía estadounidense, Anvil Knitwear. Nike también ha producido, a través de sus intermediarios, cantidades importantes de prendas no universitarias en Hugger, desde el año 2000.¹³

Con base a las entrevistas, a la gerencia de la planta y a los empleados de producción, uno de los hallazgos del WRC indica que la producción para Nike constituía la gran mayoría de la producción desde el año 2000 hasta finales del 2006 y que la producción para Nike representaba una cantidad menos importante, aunque siempre significativa, en la producción de la planta hasta la fecha en la que fue cerrada en enero del 2009.

En una carta enviada al WRC el 22 de julio, Nike afirma que “entre enero y diciembre del 2008, el volumen de productos de Nike colocados para producción en Hugger por la fábrica proveedora fue aproximadamente de 1.3% de la cantidad total de bienes producidos en la fábrica. . .” También asevera, sin ofrecer cifras específicas, que “cree que Nike tuvo un porcentaje más grande de su producción total en el 2007 que el 2008.” Nike no dio información sobre la producción de sus prendas en los años comprendidos entre el 2000 y el 2006.

Desde entonces, el WRC ha recibido una copia de una larga carta enviada por los gerentes y los trabajadores de producción de Hugger, en la cual afirman que lo dicho por Nike está equivocado. La carta ha sido firmada por 101 ex empleados de Hugger, incluyendo a miembros de la gerencia. Literalmente dice “en el año 2008 [Nike] representaba aproximadamente el [60%] de la producción total de lo que se producía en Hugger”; que en el 2007 “Nike representaba el [60%] de la producción total de la planta”; y que durante el periodo 2001 a 2006 “Nike representaba el 100% de la producción total de la planta.” (Traducción del WRC, énfasis en la parte del documento original) La carta presentaba información detallada con base a estas cantidades, incluyendo el número de módulos que fueron dedicados a confeccionar productos de Nike y los números de identificación de las prendas producidas.

Los firmantes de la carta tienen un conocimiento extensivo y directo de estos asuntos: la carta está firmada por las personas encargadas o por quienes participaron diariamente en la producción durante el periodo en cuestión. La muy detallada información provista por estos gerentes y trabajadores, consistente con el testimonio que el WRC había recolectado anteriormente, es muy creíble. Mientras los gerentes y los trabajadores de Hugger han presentado información detallada sobre los niveles y las fechas de producción, Nike ha provisto muy poca información concreta apoyando su punto de vista. De hecho, no ha provisto ninguna información sobre el volumen de la producción para Nike en la planta entre el 2000 y el 2006, años durante los cuales los trabajadores y la gerencia informan que su producción representaba casi toda la producción de la fábrica.

Representantes del WRC visitaron la planta de Hugger en mayo del 2009. La presencia de Nike en la planta era muy visible. Había grandes rótulos colgados en ambas áreas de producción en la

¹³ Los intermediarios fueron Liberty de Honduras, CISA y Pinehurst.

planta; no había rótulos de otras marcas. Afiches grandes con el código de conducta de Nike habían sido colocados en diferentes lugares en toda la fábrica. La gran mayoría de las prendas que quedaron en la planta después del cierre eran camisetas que llevaban la viñeta de Nike.

En vista de la evidencia e información disponible, el WRC ha llegado a la conclusión de que la producción de Nike en Hugger representaba una cantidad importante del total de la producción y que las afirmaciones contrarias no son acertadas.

Visión Tex

Visión Tex no ha sido mencionada en la lista de los proveedores para las universidades. Sin embargo, la fábrica producía prendas de Nike para varias compañías en Honduras en una modalidad subcontratada, una de las cuales fue mencionada por Nike como proveedora de prendas universitarias destinadas para colegios y universidades que están afiliadas al WRC. Esta fábrica, New Holland, estaba en la lista de proveedoras de productos universitarios dieciséis veces: en enero, abril, julio y octubre del 2008 y 2007, abril y octubre del 2006, abril y julio del 2005, julio del 2004, enero y diciembre del 2003 y julio del 2000. El WRC confirmó que algunas de las prendas que Visión Tex produjo para New Holland estaban bajo licencias universitarias. La fábrica también producía bienes de Nike para otra compañía, Hawkins Group.

En una carta enviada al WRC el 22 de julio, Nike dijo: “En Visión Tex, el volumen de productos de Nike pedidos por nuestro proveedor principal durante el 2008 fue aproximadamente de 852,000 unidades de prendas para “Nike Team” y 100,000 unidades de prendas de Nike para una compañía con licencia universitaria, Haddad. Se calcula que el producto de Nike representaba el 43% del total de 2.2 millones de unidades producidas por esta fábrica en el 2008.”

Primero, hay que mencionar que el 43% de la producción de la planta es una parte importante. De hecho, representa un porcentaje muy significativo de la producción que las marcas grandes normalmente tienen en sus plantas proveedoras.

Segundo, dada la evidencia recolectada por el WRC, creemos que las prendas producidas para Nike representaban una parte todavía más grande de la producción de lo que ha reconocido esta marca. Según el testimonio de los trabajadores, el cual se ha corroborado entre sí, entre agosto del 2007 hasta el cierre de la planta en enero del 2009, de doce a catorce de las dieciséis líneas de producción estaban produciendo, exclusiva o casi exclusivamente, productos para Nike. El testimonio de los trabajadores fue corroborado por facturas de envío obtenidas por el WRC, las cuales fueron encontradas en la fábrica después del cierre. Las facturas eran para la producción de New Holland, el trabajo que representaba la gran mayoría de la producción en Visión Tex durante este periodo. Una revisión de una muestra representativa de las facturas demostró que casi todas las prendas producidas para New Holland eran productos para Nike.

Recomendaciones y respuesta de Nike

El WRC le ha recomendado a Nike que use toda su influencia para obligar a sus proveedores que subcontrataron la producción de Nike a Visión Tex y Hugger a que aseguren que los ex trabajadores de estas fábricas reciban la compensación que se les debe. Los proveedores directos que siguen operando son Anvil, Haddad, y New Holland Lingerie (también conocido como MB Sportswear), y Nike mantiene una relación importante de negocio con cada uno de ellos. Específicamente, Nike debe presionar a sus proveedores para que provean fondos para los trabajadores.

El WRC primero recomendó estas acciones a Nike por escrito el 19 de febrero del 2009, aproximadamente tres semanas después de que ocurrieron los cierres y posteriormente las ha reiterado durante una serie de llamadas de conferencia durante mayo y junio y luego en una carta con fecha 9 de julio del 2009. No sabemos de ninguna acción de parte de Nike entre febrero y julio. El 22 de julio del 2009, Nike informó al WRC que había hablado con uno de sus proveedores principales en Honduras sobre este asunto. Sin embargo no ha habido avances.

Hay varios puntos que mencionar en relación a las recomendaciones del WRC en este caso:

Primero, Nike—como otras marcas que tienen contratos con las universidades—tiene la obligación, bajo los códigos de conducta de las universidades, de asegurar que sus proveedores cumplan con la ley doméstica aplicable. Cuando las violaciones son identificadas, es responsabilidad de la marca utilizar su influencia sobre sus proveedores para corregirlas. Aunque se puede debatir si los códigos de conducta requieren o no que las marcas utilicen sus propios recursos para pagar a los trabajadores lo que se les debe, no hay ninguna duda en que la marca tiene que hacer todo lo que pueda para obligar a sus proveedores para que corrijan las violaciones al código.

Por esta razón el WRC le ha recomendado a Nike que trate las violaciones actuales de la misma manera que sería apropiado en cualquier otro caso: presionando a sus proveedores directos para que remedien las violaciones cometidas.

Segundo, el trato específico recomendado por el WRC—en cuanto a que la marca obligue a sus proveedores para que contribuyan al cumplimiento de sus obligaciones legales con los trabajadores—ha sido empleado de una manera exitosa en otros casos. El ejemplo más reciente es el caso de Estofel en Guatemala, en el cual *Gear for Sports* y *Hanesbrands* exitosamente presionaron a su proveedor directo para asegurar que a los trabajadores de una fábrica subcontratada les fuera provista la compensación que se les debía.¹⁴

Tercero, las marcas que producen para las universidades tienen la responsabilidad de asegurar que los proveedores que les abastecen con prendas que llevan el logotipo universitario cumplan con las leyes domésticas, sin importar el porcentaje de la producción total que sus prendas representan. En este caso, la evidencia disponible nos lleva a la conclusión que no solamente fueron producidas prendas para Nike en las fábricas en cuestión, sino que Nike era la marca *predominante* que estaba siendo confeccionada en ambas fábricas. La cesantía que ha sido negada a los trabajadores de manera ilegal fue acumulada por estos trabajadores principalmente mientras confeccionaba productos para Nike. Por esta razón, desde el punto de vista del WRC, Nike tiene una responsabilidad moral especial para asegurar que las violaciones a los derechos laborales que ocurrieron sean corregidas.

En estos casos Nike no ha monitoreado de manera efectiva el cumplimiento de los códigos dentro de su propia cadena de proveedores. Como Nike bien sabe, el incumplimiento del pago de la cesantía cuando cierra una fábrica es un problema serio en la industria de prendas. Es la responsabilidad de Nike, y otras marcas, tener conocimiento del cierre de sus cadenas proveedoras y monitorear dicho proceso para asegurar que cumplan con sus obligaciones legales. Sin embargo, en ninguno de los dos casos actuales Nike identificó a través de su propio

¹⁴ WRC, Resumen del caso: Estofel S.A. (Guatemala) (1 de abril del 2009); Fair Labor Association, Summary Report: Third Party Complaint Regarding Estofel S.A., Guatemala (25 de marzo del 2009)

monitoreo la violación al derecho de la cesantía de los trabajadores. Al contrario, Nike fue informado de las violaciones por el WRC, después de que este respondió a una queja de los trabajadores con una investigación. El problema se agravó por la falta cometida por Nike al no tomar acciones sobre los hallazgos del WRC.

El WRC seguirá monitoreando ambos casos y publicará actualizaciones cuando exista información nueva.