



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**Investigación realizada por el Consorcio de los Derechos del Trabajador
(WRC) sobre el derecho a la libre asociación de los empleados de
Russell Athletic y Fruit of the Loom en Honduras:
Análisis de los “Pactos colectivos”**

Hallazgos y recomendaciones

19 de junio del 2009

5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC 20005
(202) 387-4884 Fax: (202) 387-3292
wrc@workersrights.org www.workersrights.org

Contenido

- Resumen ejecutivo
- Introducción
- Metodología
- Antecedentes
 - La descripción que Russell hace de sus “Pactos colectivos” y el “Sistema de delegados”
 - Implementación de los “Pactos colectivos” y el “Sistema de delegados” en las plantas que pertenecen a Russell en Honduras
- Análisis: Los “Pactos colectivos” y el “Sistema de delegados” en el contexto de los estándares laborales internacionales y domésticos
 - Sindicatos patronales y libre asociación
 - *Solidarismo* – Sindicatos patronales en Centroamérica
 - Asociaciones solidaristas en Honduras y los “Pactos colectivos”
 - Los “Pactos colectivos” en el contexto de la ley Hondureña
- Conclusión y recomendaciones

“Al mismo tiempo que estamos cumpliendo con las leyes y regulaciones locales, estamos comprometidos a superar los requisitos codificados en las leyes locales en muchas áreas. . . Muchos de estos beneficios están establecidos en Honduras bajo lo que se conoce como “pacto colectivo” (PC). A través del [pacto colectivo], la compañía está fomentando la participación de nuestros empleados para que puedan expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias para realizar cambios.”

Russell Athletic, *Employee Relations in Our Factories* (11 de mayo de 2009)

“[S]e puede decir casi con toda seguridad, que cuando se origina o se suscribe un pacto colectivo, su fuente de inspiración u origen es de naturaleza patronal. Es más: en casi la totalidad de las veces, surge un pacto colectivo como un medio de aniquilar el surgimiento de un Sindicato...”

[B]ajo la apariencia de ejecutarse una acción lícita por los patronos, el fin que se persigue con los pactos es de naturaleza desleal e ilícita: atentar contra el derecho a la libertad sindical y al pleno ejercicio del derecho a la contratación colectiva, garantizada por los Convenios Internacionales y por la propia legislación nacional.”

Arnaldo Villanueva Chinchilla, *Derecho Laboral Hondureño*, 1985

Resumen ejecutivo

A pesar que Russell Athletic ha afirmado que la empresa está comprometida con el respeto a la libre asociación en sus fábricas hondureñas, una nueva investigación realizada por el WRC ha encontrado que la compañía sigue cometiendo violaciones serias y constantes, mientras pretende estar siguiendo pasos para remediar su record anterior de mala conducta. Específicamente, en las comunicaciones a las universidades sobre las medidas que está tomando en sus otras plantas hondureñas, Russell ha hablado orgullosamente de la introducción de un sistema de representación para los empleados a través de un “pacto colectivo” firmado por los trabajadores y la gerencia y la implementación de un “sistema de delegados” con representantes elegidos por sus compañeros de trabajo.¹ Sin embargo, y contrario a las afirmaciones de Russell, estos programas de representación patrocinados por la gerencia, en ninguna manera, se pueden calificar cómo una acción de *remediación* a las violaciones a los derechos laborales perpetradas por la compañía. En cambio, bajo los estándares internacionales de trabajo, los esquemas de representación dominados por la parte patronal, conocidos en los Estados Unidos como “sindicatos patronales” y en Centroamérica como “asociaciones solidaristas”, tienen la reputación de socavar el verdadero ejercicio de la libre

¹ Corporación Russell, *Employee Relations in Our Factories* (11 de mayo del 2009), http://www.russellsocialresponsibility.com/pdf/relations_model.pdf.

asociación.² Por esta razón, la introducción por parte de Russell de organizaciones de trabajadores dominadas por la parte patronal en sus plantas hondureñas constituye, *en sí*, una violación significativa a los derechos laborales.

Aunque la ley laboral hondureña no excluye la negociación de contratos colectivos entre un empleador y un grupo de empleados no sindicalizados, expertos en la ley hondureña e internacional claramente dicen que, cuando este proceso es controlado por el empleador y toma el lugar de una negociación colectiva auténtica, este tipo de acuerdo viola los estándares internacionales de trabajo sobre el derecho a la libre organización.³ Es especialmente cierto cuando el empleador, como en el caso Russell, anteriormente ha tomado acciones para destruir los esfuerzos independientes para asegurar una representación colectiva. De hecho, desde el año 1992, el cuerpo de expertos de la OIT sobre la libre asociación ha recomendado públicamente que Honduras reforme su ley en esta área porque el mal uso que los empleadores hacen de este tipo de arreglo interfiere con el ejercicio del derecho a la libre asociación de los trabajadores.⁴

Sin embargo, a pesar de la debilidad de los relevantes estatutos hondureños, Honduras ha ratificado e incorporado en sus leyes el Convenio 98 de la OIT, el principal estándar laboral sobre el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente. Por esta razón, cuando los pactos colectivos son promovidos por los empleadores e interfieren con estos derechos, como en el caso de las fábricas que pertenecen a Russell, violan los estándares de la OIT y la ley hondureña.⁵

De hecho, el escrito principal sobre la ley laboral en Honduras, escrito por el ex Director General del Ministerio de Trabajo, hace la siguiente observación: “cuando se origina o se suscribe un pacto colectivo, su fuente de inspiración u origen es de naturaleza patronal . . . como un medio de aniquilar el surgimiento de un Sindicato.”⁶

² Ver, por ejemplo, el informe sobre los Derechos Humanos del 2008 – Honduras (2009), <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2008/wha/119164.htm>; el Comité de Libertad Sindical de la OIT (OIT CLS), Queja en contra del gobierno de Honduras, informe número 281, caso número 1568: (Vol. LXXV, 1992, serie B, No. 2)

<http://staging2.ilo.org/ilolex/cgi/lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=458&chapter=3&query=%23CASE%3D1568&highlight=on&querytype=bool&context=0>.

³ Ver, Código de Trabajo de Honduras, artículo 72 (“Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas[.]”); OIT CLS, *ver nota de pie de página número 2*; Arnaldo Villanueva Chinchilla, *Derecho Laboral Hondureño*, 98 (1985).

⁴ Ver, OIT CLS, *ver nota de pie de página número 2*; ¶ 381.

⁵ Ver, Convenio 98 de la OIT (Derecho a Sindicación y Negociación Colectiva) (1949), Art. 2 (“(1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto a de las otras... en su constitución, funcionamiento o administración. (2) Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador”); Constitución de Honduras (1982), capítulo 3, artículos 16, 18 (afirmando que los tratados internacionales ratificados por Honduras deberían ser incorporados a la ley doméstica y que, en caso de un conflicto entre un tratado de Honduras y un compromiso del convenio, prevalece la ley doméstica).

⁶ Villanueva, *ver nota de pie de página número 3*.

Concluye entonces que “*el fin que se persigue con los pactos es de naturaleza desleal e ilícita: atentar contra el derecho a la libertad sindical.*”⁷ De la misma manera, el Departamento de Estado de Estados Unidos, en su último informe sobre los derechos humanos en Honduras, afirma que estos arreglos son iguales a los “sindicatos patronales”—un tipo de organización en el lugar de trabajo que fue prohibido en los Estados Unidos hace más de setenta años porque interfiere con la libertad de los trabajadores para formar su propias organizaciones sindicales independientes.⁸

La investigación reciente realizada por el WRC en Honduras confirma que la introducción por parte de Russell de los “pactos colectivos” y el “sistema de delegados” en sus plantas ha sido un proceso controlado completamente por la compañía. Las entrevistas con más de cien trabajadores en varias plantas de Russell indican que la gerencia, sin ninguna negociación, les presentó los pactos a los empleados. Una revisión y comparación de las provisiones en los pactos introducidos en dos plantas diferentes que pertenecen a Russell confirma esta evaluación, dado que los acuerdos son casi idénticos en sus provisiones.

Además, los beneficios que la compañía provee en el “pacto colectivo” son condicionados, explícitamente, por el hecho de que los trabajadores no se afilien a un sindicato. Aunque el pacto no requiere que los trabajadores lo firmen, se les informa que este confiere los beneficios de parte de la compañía solamente a los trabajadores que lo firman. Sin embargo, el pacto contiene un lenguaje específico que afirma que los trabajadores perderán el derecho a estos beneficios si se afilian a cualquier otra organización de trabajo.⁹ Un contrato con el empleador que penaliza a un trabajador por el hecho de afiliarse a un sindicato, conocido coloquialmente en los Estados Unidos como un “contrato de perro amarillo”, es ilegal en este país desde 1930 porque constituye una clara discriminación por parte del empleador hacia la membresía en el sindicato.¹⁰ De la

⁷ *Ibidem*.

⁸ Departamento de Estado de Estados Unidos, *ver nota de pie de página número 2*; *ver, por ejemplo, NLRB v. Penn. Greyhound Lines, Inc.*, 303 U.S. 261, 266, 271 (1938) (afirmando una orden ejecutada por la Junta de Trabajo diciendo que el empleador tenía que retirar el reconocimiento de una “asociación de empleados”, la cual fue dominada por la compañía. La orden también decía que “el mantenimiento de un ‘sindicato patronal’ dominado por el empleador puede servir para obstruir la auto organización de los empleados de manera rápida y efectiva y la elección de sus propios representantes, la cual tiene el propósito de llegar a la negociación colectiva”) (traducción por el WRC), <http://supreme.justia.com/us/303/261/case.html>.

⁹ Pacto colectivo, RLA Manufacturing, artículo 32 (Choloma, Honduras) (1 de octubre del 2008) (“[C]omo estos son beneficios [en este acuerdo] los que sobrepasan los que la ley exige y para su otorgamiento exige cumplimiento de obligaciones recíprocas de ambas partes, empresa y trabajador, los beneficios enunciados en este Pacto dejarán de tener vigencia... cuando los trabajadores decidan unirse a otro tipo de acuerdo o asociación laboral distinta al presente Pacto colectivo.”).

¹⁰ La Ley Norris-LaGuardia de 1932, 29 U.S.C. § 101, *et seq.*, determinó que el famoso contrato del “perro amarillo” es ilegal, lo cual condicionaba el empleo al hecho de que el trabajador se comprometiera a no afiliarse a un sindicato. La Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 le prohíbe a los empleadores que restrinjan a sus empleados *cualquier* beneficio poniéndoles como condición su membresía a un sindicato. Entonces bajo la ley laboral actual en los Estados Unidos, la condición establecida por Russell en su “pacto colectivo” es ilegal. *Ver* 29 U.S.C. § 158(a) (“Se considera una práctica laboral injusta que

misma manera, cualquier amenaza de penalizar a los trabajadores por afiliarse a un sindicato también es ilegal bajo la ley laboral de Honduras.¹¹

La introducción que ha hecho Russell de los “pactos colectivos” en sus plantas hondureñas representa un cambio en sus métodos directos de suprimir la libre asociación—incluyendo los despidos masivos ilegales, las amenazas abiertas de perder el trabajo y el cierre de las plantas cómo una medida de represalia—a una coacción más sutil pero todavía más seria. El momento en el que lo ha hecho es revelante porque la introducción de los “pactos” y el “sistema de delegados” en sus plantas no sindicalizadas ha coincidido con el cierre de la planta Jerzees de Honduras, la única fábrica sindicalizada en el país. De hecho, la participación de los gerentes de alto nivel en la institución de los pactos está clara. El ejecutivo de Russell, Ricardo Trujillo—quien estuvo directamente implicado en las violaciones a la libre asociación en los informes publicados por el WRC y por la FLA—es ampliamente reconocido como la figura principal en la introducción de los sindicatos patronales en Centroamérica, conocidos como “asociaciones solidaristas.”¹²

El papel activo que Russell ha tomado para introducir un programa de solidarismo en sus fábricas hondureñas demuestra que no es cierto que las violaciones a la libre asociación que han ocurrido sean simplemente un reflejo de la cultura anti sindical en Honduras—algo que la compañía alega estar contrarrestando.¹³ La naturaleza solidarista del sindicalismo patronal tiene amplio reconocimiento, en Honduras y por los cuerpos internacionales de derechos laborales, como una herramienta que utilizan las compañías en la región para socavar la libertad sindical.¹⁴ Es una lástima que, en vez de seguir los pasos necesarios para restaurar la libre asociación en sus operaciones en Honduras, Russell haya decidió usar este mecanismo desacreditado para seguir interfiriendo con el ejercicio de los derechos de sus trabajadores.

Es especialmente preocupante que Russell haya introducido un programa de representación entre los empleados que es dominado por el empleador y un acuerdo

un empleador – (3) por discriminación con respecto a... cualquier término o condición de empleo anime o desanime a la membresía de cualquier organización laboral[.]” (Traducción por el WRC).

¹¹ Ver, Código de Trabajo de Honduras, artículo 469 (Donde se establece como ilegal que “toda persona por medio de... amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical”) (1980).

¹² Ver, por ejemplo, *Historia de Honduras*,

<http://www.historiadehonduras.org/Historia/Independiente/MovimientosSociales/solidarismo.htm>

(hablando del papel de Ricardo Trujillo como promotor de las asociaciones solidaristas durante su empleo con Polymer Industrial, S.A. en los años 80). El Sr. Trujillo fue el encargado de recursos humanos de Russell durante los años 2007 y 2008, el periodo dentro del cual ocurrieron graves violaciones al derecho a la libre asociación en Jerzees de Honduras. Entendemos que esta persona todavía forma parte de la gerencia de Russell/Fruit of the Loom, aunque actualmente puede ser que su título sea otro.

¹³ Ver, Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1*, (“Reconocemos que en Honduras es necesario un acercamiento más proactivo y positivo hacia las actividades sindicales y que esto requiere de un cambio de cultura en la nación, lugar donde, al parecer, existe una hostilidad inextricable hacia los sindicatos. No hay duda que [nuestro acercamiento] va más allá de los estándares generalmente aplicados para los clientes y las compañías que operan en muchos lugares, incluyendo Honduras. Sin embargo, estamos comprometidos a tomar un papel de liderazgo.”) (Traducción por el WRC).

¹⁴ Ver, OIT CLS, *ver nota de pie de página número 2*; Villanueva, *ver nota de pie de página número 3*.

colectivo de naturaleza coaccionada al mismo tiempo que, supuestamente, esta misma compañía está haciendo un esfuerzo por implementar la libre asociación en sus fábricas hondureñas. Una compañía no puede afirmar el respeto por un derecho y al mismo tiempo tomar medidas concretas para socavarlo.

El WRC ha publicado recomendaciones específicas sobre los pasos que la compañía debería seguir para remediar los efectos de sus violaciones anteriores a la libre asociación en Honduras.¹⁵ Cualquier esfuerzo que haga tiene que incluir la eliminación de los mecanismos instalados por la compañía, los cuales bloquean el libre ejercicio de los trabajadores a sus derechos.

¹⁵ Ver, por ejemplo., WRC, *Additional Remedial Recommendations re Russell/Jerzees de Honduras Case* (1 de junio del 2009), <http://www.workersrights.org/university/memo/Additional%20Remediation%20Recommendations%20re%20Russell%20Case%2006-01-09.pdf>.

I. Introducción

Como el WRC ha enfatizado, anteriormente, un objetivo crucial para remediar las violaciones serias a la libre asociación realizadas por Russell referente al cierre de su planta Jerzees de Honduras es el hecho de contrarrestar el efecto de cohibir a los demás trabajadores en las otras plantas en Honduras.¹⁶ Las repetidas violaciones de Russell a los derechos laborales en Jerzees de Honduras y, anteriormente, en su planta hermana Jerzees Choloma, le han mandado el mensaje poderoso a los trabajadores de que cualquier esfuerzo por ejercer su libre asociación resultará en amenazas, intimidación y, finalmente, en la imposibilidad de ganarse la vida.

Para poder remediar este efecto de cohibir a los demás trabajadores, se tiene que crear un ambiente en el cual los trabajadores puedan escoger *libremente* asociarse con un sindicato, formar y/o afiliarse con este tipo de organización y negociar colectivamente— todo esto sin la interferencia de los empleadores y sin ningún tipo de coacción. Por esta razón, el WRC ha recomendado una serie de acciones concretas y específicas que Russell debe llevar a cabo en las otras plantas hondureñas para garantizar la libertad sindical de los trabajadores y para contrarrestar el impacto de las violaciones a este derecho perpetradas anteriormente por Russell.

En repetidas ocasiones, Russell ha dicho a la comunidad universitaria que, a pesar de su conducta anterior, ahora está comprometido a respetar la libre asociación y está tomando medidas para implementar esta política en sus otras plantas en Honduras.¹⁷ El WRC ha explicado que estas medidas son inadecuadas para abordar la severidad y la amplitud de las violaciones a la libre asociación cometidas por la compañía en este caso. Por esta razón, medidas más fuertes, como las que hemos detallados anteriormente son necesarias.¹⁸

Lastimosamente, al mismo tiempo que Russell ha estado, aparentemente, implementando su plan de acción correctivo, la misma compañía ha participado en una conducta paralela: la introducción de un programa de solidarismo en sus plantas. Esto no solamente sirve para socavar cualquier beneficio provisto por las limitadas medidas de remediación, también representa una violación más seria a los derechos de libre asociación.

Este informe examina y evalúa la conducta de la compañía en esta área y presenta recomendaciones adicionales para abordar estas violaciones adicionales a los códigos de las universidades.

¹⁶ Ver, por ejemplo, WRC, *Additional Remedial Recommendations re Russell/Jerzees de Honduras Case* (1 de junio del 2009), <http://www.workersrights.org/university/memo/Additional%20Remediation%20Recommendations%20re%20Russell%20Case%2006-01-09.pdf>.

¹⁷ Ver, por ejemplo, Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1*.

¹⁸ Ver, por ejemplo, WRC, *ver nota de pie de página número 14*.

El 6 de mayo del 2009, Russell publicó en su sitio Web el documento “Relaciones con los Empleados en Nuestras Fábricas.”¹⁹ En este documento Russell informó públicamente, por primera vez, que la compañía había establecido un sistema de representación patrocinado por la compañía en sus plantas hondureñas. Según Russell, este programa tiene dos elementos importantes: (1) un “pacto colectivo” a través del cual “instituye” beneficios para empleados que “exceden los requisitos legales” y (2) un “sistema de delegados” que Russell ha “establecido” a través del cual los empleados supuestamente eligen sus propios representantes quienes “se comunican con la gerencia sobre las preocupaciones de los trabajadores [y] sus quejas.” Uno de los temas que Russell menciona será “discutido por los delegados” es el “mejoramiento de los beneficios del pacto colectivo.”²⁰ (Traducciones por el WRC.)

El sistema de representación de los empleados que Russell ha establecido trata las quejas de los trabajadores y establece beneficios y compensación para los empleados. En otras palabras, hace exactamente las mismas funciones que haría un sindicato en las plantas hondureñas de Russell, si los trabajadores tuvieran la libertad de formar uno.

Este tipo de sistema de representación colectiva, dominado por el empleador, es conocido en los Estados Unidos como un “sindicato patronal” y durante mucho tiempo ha sido ilegal en este país—especialmente, porque su presencia en una compañía excluye el libre ejercicio de la libertad de organización.²¹ De igual manera, en Centroamérica, los sistemas de representación patrocinados por el empleador, conocido como “asociaciones solidaristas”, son muy reconocidas por su objetivo principal e impacto en la sustitución y reemplazamiento de las verdaderas organizaciones sindicales y la negociación colectiva auténtica.²²

En el documento colocado en su sitio Web, Russell dice que “los pactos colectivos están vigentes dentro del Código de Trabajo de Honduras.” (Traducción por el WRC.) En Honduras, igual que en los Estados Unidos, la ley laboral permite la negociación entre empleados no sindicalizados y los empleadores, *en lugares donde existen actores independientes en este proceso.*²³ Sin embargo, las autoridades de derechos laborales en Honduras y a nivel internacional han reconocido que cuando el acuerdo ha sido iniciado e

¹⁹ El documento fue enmendado y colocado nuevamente en el sitio Web el 11 de mayo del 2009, *ver*, Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1*.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ *Ver*, National Labor Relations Act (“NLRA”), 29 U.S.C. Sec. 158(a)(2) (“Se considera como práctica laboral injusta que un empleador – . . . (2) domine o interfiera con la formación o administración de cualquier organización de trabajo o que contribuya con apoyo financiero o de otro tipo a lo mismo.”) (Traducción del WRC); *NLRB v. Newport News Shipbuilding and Dry Dock Co.*, 308 U.S. 241 (1939) (confirmando lo que había determinado la Junta de Trabajo que “el propósito de la ley no podría ser logrado sin la total destrucción de la organización dominada y controlada de alguna manera por el demandando [el empleador]”), <http://supreme.justia.com/us/308/241/case.html>; *Penn. Greyhound Lines, Inc.*, 303 U.S., 266. (Traducción del WRC).

²² *Ver*, por ejemplo, OIT CLS, *ver nota de pie de página número 2*.

²³ Código de Trabajo de Honduras, artículo 72; 29 U.S.C. § 157 (“Los empleados tienen el derecho a participar en otras actividades concertadas con el propósito de llegar a la negociación colectiva . . .”) (Traducción por el WRC).

impuesto *por el empleador*—especialmente, un empleador que ha intentado suprimir la verdadera representación sindical y la negociación colectiva—los “pactos” de este tipo son inconsistentes con el respeto por la libre asociación.²⁴

Dado que Honduras ha ratificado e incorporado a su sistema legal el Convenio 98 de la OIT, el cual, explícitamente, prohíbe la interferencia de los empleadores en la formación de organizaciones de los trabajadores, los pactos colectivos como los que ha instituido Russell son contrarios a la ley nacional hondureña.²⁵ Además, los pactos, explícitamente, dicen que Russell quitará cualquier beneficio provisto el mismo en caso que los trabajadores formasen un sindicato. Este tipo de provisión, claramente, viola la ley hondureña, el cual prohíbe al empleador castigar a sus empleados como medida de represalia por ejercer su libertad asociación.²⁶ Este tipo de cláusulas en un contrato también son ilegales en los Estados Unidos desde los años 30.²⁷

Este informe considera con profundidad las implicaciones del “pacto colectivo” y el “sistema de delegados” de Russell en el cumplimiento de la compañía con los códigos de conducta de las universidades. Primero, examinamos ambos elementos de este programa de representación, tales como han sido públicamente caracterizados por Russell y como han sido implementados en sus plantas hondureñas. Segundo, evaluamos este tipo de programa de representación bajo los estándares internacionales de trabajo y la ley hondureña. Tercero, consideramos la introducción por parte de la compañía de este sistema de representación en el contexto de la historia reciente y sus prácticas de derechos laborales en las plantas hondureñas. Y, finalmente, hacemos recomendaciones sobre las acciones correctivas necesarias para quitar los obstáculos adicionales al ejercicio del derecho a la libertad de asociación creados por Russell a través de la introducción de estas organizaciones de empleados, las cuales son dominadas por la parte patronal.

II. Metodología

En la investigación de este informe, el WRC revisó documentos relevantes de la compañía, incluyendo las comunicaciones públicas de Russell sobre este tema y el texto de dos pactos colectivos, obtenidos por el Ministerio de Trabajo en Honduras. Además, durante mayo y junio del 2009, el WRC, junto a investigadores del Equipo Independiente de Monitoreo de Honduras (EMIH), entrevistó a más de 100 trabajadores en cuatro plantas de Russell y Fruit of the Loom en Honduras sobre diferentes temas relacionados a la libre asociación, incluyendo la introducción de los “pactos colectivos” y el establecimiento del “sistema de delegados.”²⁸

²⁴ Ver, OIT CLS, *ver nota de pie de página número 2*; Villanueva, *ver nota de pie de página número 3*.

²⁵ Ver, OIT CLS, Convenio 98; Constitución de Honduras, capítulo 3, artículos 16 y 18.

²⁶ Ver, Pacto colectivo, *ver nota de pie de página número 9*; Código de Trabajo de Honduras, artículo 469.

²⁷ Ver, *discusión, nota de pie de página número 10*.

²⁸ El WRC comunicará los hallazgos de esta investigación a la comunidad universitaria referente a otros temas relacionados con el derecho a la libre asociación en estas plantas, los cuales van más allá del alcance de este informe.

III. Antecedentes

A. La descripción que Russell hace de los “Pactos colectivos” y el “Sistema de delegados”

En el documento colocado el 6 de mayo del 2009 en el sitio Web de Russell, la compañía habla de las muchas maneras en que, según ella, la compensación y los beneficios provistos por la compañía a los empleados en sus plantas hondureñas “van más allá de los requisitos codificados por las leyes locales.” Las provisiones citadas por la compañía al respecto incluyen “salarios”, “programas de préstamos de emergencia”, “indemnización”, “programas de almuerzo gratis con base a la productividad”, “seguro de vida” y “asistencia para funerales.”²⁹ (Traducción por el WRC.)

Dice Russell que “muchos de estos beneficio son instituidos . . . bajo lo que es conocido como un ‘pacto colectivo.’” La compañía afirma que “a través del Pacto colectivo, la Compañía está promoviendo la participación de todos sus empleados para que expresen sus ideas, preocupaciones y sugerencia para realizar cambios.”³⁰ Como parte de esta iniciativa, Russell también dice “hemos establecido un ‘sistema de delegados’ en el cual los representantes de los empleados (los ‘delegados’), elegidos por mayoría de votos de los empleados con los que se haya hecho el pacto, participan en un diálogo regular y constante con la gerencia de la compañía . . .” El documento después menciona las “responsabilidades de los delegados”, las cuales incluyen comunicarse con la gerencia sobre “las preocupaciones y quejas de los trabajadores” y los “temas discutidos por los delegados y la gerencia”, los cuales incluyen “mejorar los beneficios del pacto colectivo” y la “utilización del procedimiento de quejas.”³¹ (Traducciones por el WRC.)

El documento de Russell, claramente, demuestra que el proceso iniciado por la compañía sustituye el lugar que en las relaciones laborales, de otra manera, podría ocupar un sindicato independiente y una verdadera negociación colectiva. Supuestamente, el “sistema de delegados” establece a “representantes de los empleados” quienes son elegidos por “los empleados que han acordado este pacto.” Los representantes discuten con la gerencia sobre “las mejoras en los beneficios del pacto colectivo” incluyendo provisiones que van “más allá de los requisitos establecidos. . . por las leyes locales.” (Traducciones por el WRC.) En pocas palabras, esta versión inferior a una negociación colectiva utiliza un “sistema de delegados” creado por el mismo Russell, en vez de un sindicato independiente, como la contraparte de negociación.

Como discutiremos abajo, la persona que tenía el cargo de Director Internacional de Recursos Humanos de Russell en el momento en que el programa fue establecido es muy conocida como un experto en la formación de este tipo de esquema de representación,³² lo cual indica que la compañía sabía de las implicaciones de esta acción.

²⁹ Ver, Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1.*

³⁰ *Ibidem.*

³¹ *Ibidem.*

³² Ver, Historia de Honduras, *ver nota de pie de página número 12.*

B. Implementación de los “Pactos colectivos” y el “Sistema de delegados” en las plantas que pertenecen a Russell en Honduras

Según el Ministerio de Trabajo de Honduras, Russell y su compañía madre, Fruit of the Loom, han registrado pactos colectivos en seis plantas en el país, incluyendo: Manufacturas Villanueva, RLA Manufacturing, Jerzees Buena Vista, Confecciones Dos Caminos, El Porvenir Manufacturing y De Soto. Entrevistas con los trabajadores en cuatro de estas plantas—Dos Caminos, De Soto, El Porvenir y Buena Vista—revelaron que los “pactos colectivos” y el “sistema de delegados” fueron instituidos a través de un proceso dominado por la parte patronal y presentados a los trabajadores sin ninguna negociación.

En De Soto, El Porvenir y Buena Vista, los trabajadores reportaron que fueron llevados a una sala de conferencia, donde les informaron sobre el pacto colectivo por miembros de la gerencia, les informaron sobre el contenido del pacto y les dieron la opción de firmarlo o no. En ningún caso hubo una negociación entre los trabajadores y la gerencia. En la fábrica De Soto, el pacto fue presentado a los trabajadores por el gerente general, Arnulfo Cardona, quien dijo “los que firman el Pacto podían tener derecho a beneficios [adicionales] y los que no firmaban, no.” En la planta El Porvenir los trabajadores entrevistados indicaron que los miembros de la gerencia les informaron que el pacto era un “sindicato” que estaba siendo formado por la compañía. Ninguno de los treinta trabajadores entrevistados en Confecciones Dos Caminos sabía de la existencia de este tipo de acuerdo, a pesar que un “pacto colectivo” para los empleados de esta fábrica había sido registrado con el Ministerio de Trabajo.

Información adicional indica que los “pactos colectivos” fueron promovidos de manera unilateral por parte de la compañía, en vez de ser el producto de una negociación, la cual está incluida en el mismo texto de los pactos. Una comparación de los pactos registrados para las plantas RLA y De Soto revela que los dos pactos son idénticos en treinta de sus treinta y cinco provisiones y que las únicas excepciones son pequeñas diferencias en las celebraciones patrocinadas por los empleadores y los beneficios sobre el seguro de vida.³³ Sin embargo, la negociación de los dos pactos fue separada por un periodo de tiempo de dos meses y los pactos fueron negociados por dos grupos de trabajadores diferentes.

Además, el “pacto colectivo” en RLA indica que este fue ejecutado el 1 de octubre del 2008, aunque dice que los delegados que, supuestamente, “negociaron” el pacto con la gerencia, fueron “elegidos” el 25 de septiembre— menos de una semana antes de la supuesta negociación. En otras palabras, este nuevo grupo de representantes pudieron negociar todo el pacto con la compañía en solamente seis días. En comparación, Russell y el sindicato legítimo en Jerzees de Honduras tardaron más de tres meses para negociar la mitad de las provisiones en una propuesta de contrato colectivo. Parece claro que los “delegados de los empleados” en RLA no negociaron el pacto o hicieron poco esfuerzo en la negociación del mismo.

³³ Pacto colectivo de RLA (Choloma, Honduras) (1 de octubre del 2008); Pacto colectivo de DeSoto (Choloma, Honduras) (10 de diciembre del 2008).

De hecho, analizando las provisiones, parece que el propósito de los pactos colectivos no es la expansión de los derechos o compensación para los empleados. Los beneficios incluidos en los pactos que fueron revisados por el WRC son, casi en su totalidad, los mismos que son requeridos por la ley hondureña o que son beneficios estándares en el sector de prendas para exportación en este país.

Además, la supuesta habilidad de los “delegados” para discutir de manera significativa sobre “como mejorar los beneficios de los pactos colectivos”³⁴ es tan restringido que no tiene significado. El pacto dice que **el tema que “tenga que ver con salarios, beneficios, metas de trabajo, y eficiencias” está prohibido** para estas discusiones (El énfasis ha sido agregado).³⁵ Aun cuando los “delegados” logran convencer a la gerencia sobre la necesidad de enmendar al pacto, los acuerdos asumen el estado de “recomendaciones”, las cuales tienen que referirse a “la gerencia de la planta . . . para la toma de *decisiones* y soluciones correspondientes.”³⁶ (El énfasis ha sido agregado).

Lo que todavía es más significativo que los beneficios provistos bajo estos pactos es que los acuerdos claramente intentan convencer a los empleados que recibiendo estos beneficios, no pueden afiliarse a una organización más independiente que represente a los trabajadores. La cláusula treinta y dos de los pactos en RLA y De Soto dice que “. . . los beneficios enunciados en este Pacto dejarán de tener vigencia y sin procedimiento alguno cuando el trabajador o empresa violente alguna de sus obligaciones o cuando los trabajadores decidan unirse a otro tipo de acuerdo o de asociación laboral distinta al presente Pacto colectivo.”³⁷ En otras palabras, si los empleados ejercen su derecho a formar un sindicato, automáticamente pierden los beneficios provistos por el mismo.

Finalmente, según los empleados entrevistados—y contrario a las afirmaciones públicas hechas por la compañía—hasta la fecha Russell, aparentemente, no les provisto a los trabajadores la habilidad para seleccionar a los “delegados” que supuestamente los representan. En su sitio Web, Russell dice que bajo su “sistema de delegados”, los representantes de los empleados “son elegidos por una mayoría de los empleados que han acordado el pacto.”³⁸ De la misma manera, el texto de los mismos pactos identifica a los delegados de los empleados quienes, según el pacto, han sido elegidos por “una mayoría absoluta de los trabajadores no sindicalizados.”³⁹ (Traducciones por el WRC.) Estas “elecciones” iniciadas por la empresa no constituyen una forma legítima de representación y dice mucho que la compañía, al aparecer, no ha implementado, en la más mínima forma, el ejercicio de democracia en el lugar de trabajo. De los más de 100 empleados en las cuatro fábricas encuestados por el WRC muchos firmaron el pacto, ni uno de ellos sabía de este tipo de elección. Las elecciones o no ocurrieron o fueron llevadas a cabo de manera que excluyó a muchos trabajadores.

³⁴ Ver Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1*.

³⁵ Pacto colectivo, RLA Manufacturing, artículo 30.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Ibidem*, 32.

³⁸ Ver Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1*.

³⁹ *Ver*, Pacto colectivo, RLA Manufacturing.

En pocas palabras, la manera en la cual Russell ha implementado los “pactos colectivos” y el “sistema de delegados” en estas plantas confirma incluso que ha creado un esquema controlado por el empleador, el cual le provee a los trabajadores únicamente la apariencia de una representación significativa en su lugar de trabajo, en vez de una representación real. Como hemos discutido abajo, las características principales de este proceso—incluyendo el hecho de que los pactos fueron introducidos por la gerencia de forma unilateral y que los beneficios están sujetos a que los empleados no formen un sindicato—implican que el efecto del programa es interferir con, en vez de mejorar, la habilidad de los trabajadores de ejercer su derecho a la libre asociación.

IV. Análisis: Los “Pactos colectivos” y el “Sistema de delegados” en el contexto de los estándares laborales internacionales y domésticos

El verdadero respeto por la libre asociación y la negociación colectiva requieren que los trabajadores puedan formar organizaciones representativas que sean verdaderamente independientes, a través de las cuales ellos puedan hacer valer sus propios intereses en sus relaciones con los empleadores.⁴⁰ No se puede decir que el empleador esté respetando la libre asociación si en la actualidad la persona que ha sido nombrada como representante de los trabajadores fue elegida por el empleador. Dado que este es, claramente, el caso con el “pacto colectivo” y el “sistema de delegados” de Russell, la introducción de esta estructura constituye otra violación a la libre asociación de sus trabajadores por la compañía.

No hay discusión sobre el hecho de que la introducción, en un lugar de trabajo, de un “sindicato patronal” es, en sí, una violación al derecho a la libre asociación, aun cuando el empleador no haya participado en ningún otro tipo de discriminación anti sindical. Esto es cierto por razones fundamentales: primero, no se puede decir que la entidad patrocinada por el empleador haya sido elegida libremente por los empleados porque fue la compañía quien la presentó a los trabajadores, la parte que tiene el poder inherente sobre su bienestar; segundo, por su naturaleza, la creación de un “sindicato patronal” no es el producto de la “libre asociación” de los trabajadores—es el producto de una iniciativa de su empleador; tercero, y quizás más importante, el “sindicato patronal” junto a cualquier acuerdo que exista con el empleador, inevitablemente excluye al verdadero ejercicio de la libre asociación porque previene a y compite con la formación de las organizaciones independientes de trabajadores y la negociación colectiva auténtica.⁴¹ En este caso, están presentes todos estos factores. Este es el mismo caso en el cual el

⁴⁰ Ver, por ejemplo, Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido, “ILO Principles Concerning Collective Bargaining,” 139 *Revista Internacional de Trabajo* (OIT, 2000) (“El marco dentro del cual tiene que ocurrir la negociación colectiva para que sea viable y efectiva se basa en el principio de la independencia y autonomía de las partes.”) (Traducción por el WRC.)

⁴¹ Ver, por ejemplo, *Penn. Greyhound Lines, Inc.*, 303 U.S., 267 (Donde se señala que el entendimiento del Congreso sobre que “una vez el empleador ha concedido el reconocimiento de una organización particular, tiene la ventaja sobre cualquier otro para lograr la adherencia de sus empleados y así prevenir el reconocimiento de cualquier otro” y que “la negociación colectiva es ‘una farsa cuando el empleador está sentado en los dos lados de la mesa apoyando a la organización particular con la cual se está negociando.’”) (Traducción por el WRC.)

esquema de representación de los empleados de Russell fue públicamente promovido como un programa apoyado por la compañía y, además, se ha presentado justo cuando la compañía está cometiendo severas violaciones a la libre asociación—estableciendo claramente el poder de la compañía sobre el bienestar de sus trabajadores y sus propias preferencias sobre la elección de los representantes de sus trabajadores.

A. Sindicatos patronales y libre asociación

Las autoridades de derechos laborales siempre han asociado las organizaciones de trabajadores controladas por los empleadores con la negación de la libre asociación. Los estándares internacionales principales de derechos laborales prohíben la discriminación por parte del patrón hacia el ejercicio de la libertad sindical. El Convenio 98 de la OIT (Derecho a la organización y la negociación colectiva) también dice, explícitamente, que “[l]as organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración” y, específicamente, “[s]e consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador.”⁴² La premisa de este reglamento es sencillo: cualquier intento por parte del empleador de formar este tipo de organización para representar a sus propios trabajadores interfiere con la libertad de estos mismos a formar su propia organización. No hay duda de que esto sea lo que ha sucedido con Russell en sus plantas hondureñas, primero porque la compañía lo reconoce públicamente—“*nosotros* hemos establecido un ‘sistema de delegados’” [el énfasis ha sido agregado, traducción por el WRC]⁴³—y segundo porque los trabajadores han indicado que la gerencia de la fábrica les presentó el “pacto colectivo” de manera unilateral.

Como ya se ha discutido, está claro que los “pactos colectivos” y los “sistemas de delegados” de Russell serían ilegales si la compañía hubiera intentando imponerlos en los Estados Unidos. Bajo la ley que rige las relaciones laborales en este país, el “NLRA” (National Labor Relations Act), la representación de empleados dominada por el patrón viola la prohibición a los empleadores de “dominar o interferir en la formación o administración de cualquier organización laboral” (traducción por el WRC), una posición que ha sido afirmada en repetidas veces por la Corte Suprema de los Estados Unidos.⁴⁴ De hecho, cuando el Congreso aprobó el NLRA en 1935, este tipo de comité de representación patrocinado por el empleador, o un “sindicato patronal”, era utilizado en muchas ocasiones en los Estados Unidos para prevenir la organización de los trabajadores. Como lo señaló la Corte Suprema en ese entonces, el Congreso reconoció que prohibir este tipo de organización dominada por la compañía era esencial para que los trabajadores pudieran escoger libremente a su propio representante en la negociación colectiva. Fue este reconocimiento que resultó en la inclusión de provisiones que

⁴² Convenio 98 de la OIT, artículo 2.

⁴³ Corporación Russell, *ver nota de pie de página número 1*.

⁴⁴ *Ver nota de pie de página número 8*.

prohibían estos esquemas en la nueva ley laboral del país.⁴⁵ De la misma manera, desde entonces, la Junta Laboral (NLRB) ha, de manera consistente, considerado como inválido cualquier contrato que supuestamente trate sobre las condiciones de trabajo de un grupo de empleados si el contrato fue acordado con los empleadores sin que ellos pudieran escoger libremente a sus representantes.⁴⁶

B. *Solidarismo* – Sindicatos patronales en Centroamérica

Está muy claro que los “pactos colectivos” implementados por Russell en sus plantas serían ilegales en los Estados Unidos, aunque la compañía afirma, correctamente, que existen provisiones para este tipo de contrato bajo el código de trabajo de Honduras.⁴⁷ Sin embargo, esta observación por parte de la compañía omite varios datos importantes. Primero, la compañía no menciona que este tipo de contrato colectivo sea muy controversial en Honduras y en otras partes de Centroamérica y que sea visto por muchos expertos en derechos laborales como una herramienta utilizada por los empleadores para socavar la libre asociación.⁴⁸ Segundo, dado que Honduras ha ratificado el Convenio 98 de la OIT, el cual prohíbe la interferencia de los empleadores en la formación de las organizaciones de los trabajadores, este tipo de “pacto colectivo” es solamente considerado legal cuando no está en conflicto con el Convenio—y claramente la versión de Russell de los “pactos colectivos” está en conflicto.⁴⁹ Finalmente, los “pactos colectivos” han sido tolerados por el gobierno hondureño, pero los cuerpos internacionales de derechos laborales han sido muy claros en decir que la ley del país debería ser cambiada—porque, tal como es aplicada, no es consistente con el respeto por el derecho a la libre asociación según como es reconocida por estándares internacionales.⁵⁰

La forma de sindicalismo en Centroamérica conocida como solidarismo fue establecida por primera vez en Costa Rica para socavar y destruir los sindicatos independientes que fueron muy bien establecidos en las plantaciones bananeras de este país. Después ganó popularidad en otros sectores de la economía y en otras partes de la región.⁵¹ Las asociaciones solidaristas son asociaciones de trabajadores que favorecen a la parte patronal en las cuales los trabajadores regulares y empleados en los niveles de

⁴⁵ Ver *Penn. Greyhound Lines, Inc.*, 303 U.S., 267

⁴⁶ Ver, por ejemplo, *Ladies Garment Workers (Bernhard-Altmann Corp.) v. NLRB*, 366 U.S. 731 (1961).

⁴⁷ Ver, Código de Trabajo de Honduras, artículo 72.

⁴⁸ Ver, OIT CLS, *Recopilación de Decisiones* ¶ 869-79 (5ta edición, 2006) (citando varias quejas sobre organizaciones solidaristas) (“En cuanto a los alegatos relativos al “solidarismo”, el C[LS] recuerda la importancia que presta a que, de conformidad con el artículo 2 del Convenio núm. 98, se garantice la protección contra los actos de injerencia de los empleadores tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador.”).

⁴⁹ Ver, OIT Convenio 98; Constitución de Honduras (1982), capítulo 3, artículos 16 y 18.

⁵⁰ Ver, OIT CLS, ver nota de pie de página número 2, ¶ 381 (“En estas condiciones, el C[LS] expresa la esperanza de que el Gobierno [Hondureño] tomará con carácter urgente las medidas legislativas y de otro orden necesarias para prohibir que las asociaciones solidaristas ejerzan actividades sindicales, en particular en lo relativo a la negociación colectiva.”).

⁵¹ “Solidarismo: Anti-Unionism in Sheep’s Clothing,” *Revista Envío* (Universidad Centroamericana), <http://www.envio.org.ni/articulo/2910>.

supervisión y administración pueden participar como miembros de “comités permanentes de trabajadores” que supuestamente representan a la mano de obra.⁵² En Costa Rica, estos comités firman “arreglos directos” con los empleadores, los cuales cubren sus “salarios, pago por pieza y . . . asuntos de salud y seguridad” (traducción por el WRC) y sirven como sustituto de un verdadero contrato colectivo. No sorprende que estos arreglos sean muy similares a los “pactos colectivos” y al “sistema de delegados” que Russell ha introducido en sus plantas hondureñas.

En 1991, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cuerpo principal sobre este tema, consideró una queja en contra de Costa Rica referente a la proliferación de las asociaciones solidaristas en dicho país. El Comité concluyó que estas entidades interfieren con el derecho de los trabajadores a formar sus propias organizaciones bajo el Convenio 98 de la OIT por varias razones: (1) su participación en la negociación de “arreglos directos . . . entre un empleador y un grupo de trabajadores no sindicalizados,” (2) su inclusión de “personal de alto rango y otro personal de confianza,” y (3) el hecho de que “muchas veces fueran iniciadas por los mismos empleadores”.⁵³ En respuesta, Costa Rica cambió su ley laboral, enfatizando que las asociaciones solidaristas no pueden “prevenir el desarrollo de, o sustitución de, otras formas de organización, especialmente cuando se trata de negociaciones sobre salarios y condiciones con los empleadores.”⁵⁴ (Traducciones por el WRC.)

C. Asociaciones solidaristas en Honduras y los “Pactos colectivos”

En Honduras, la introducción del solidarismo está asociada con la persona de Ricardo Trujillo, un ejecutivo de Russell—implicado de manera personal por el WRC y la FLA en las violaciones de esta compañía a la libre asociación en Jerzees de Honduras.⁵⁵ Trujillo ha sido descrito como uno de los “promotores principales del solidarismo en Honduras” y, antes de ser contratado por Russell, trabajó en Polymer Industrial, S.A., la primera compañía en el país que, en 1985, patrocinó una asociación solidarista.⁵⁶

Igual que las asociaciones solidaristas, normalmente los “pactos colectivos”—acuerdos firmados por grupos de trabajadores no sindicalizados y sus empleadores—son introducidos por la compañía con el propósito de socavar el derecho a la libre asociación.

⁵² Bananalink UK, ‘Solidarismo’ or Union-busting Costa Rica-style (2003),

http://www.bananalink.org.uk/1.5/images/stories/resources/solidarismo_leaflet_final_english.pdf.

⁵³ OIT CLS, Informe No. 278, Case No. 1483 ¶ 185 (Costa Rica) : (Vol. LXXIV, 1991, Series B, No. 2), <http://www.oit.org/ilolex/cgi-lex/single.pl?query=0319912781483@ref&chspec=03>

⁵⁴ Ver, Bananalink UK, ver nota de pie de página número 50.

⁵⁵ La investigación del WRC sobre el cierre de Jerzees de Honduras y el informe producido para la FLA por Adrián Goldín citan este incidente involucrando al Sr. Trujillo: “[Gerente de recursos humanos] Nadia Morales preguntó si ellos [representantes de Russell] iban en dirección a una mediación [con el sindicato]. Ricardo Trujillo respondió que no iban a ir a mediación y al mismo tiempo pasó su mano por su cuello, haciendo el signo tradicional de una decapitación.” (Traducción por el WRC). Adrián Goldín, *The Closure Process at Jerzees de Honduras* 18 (26 de enero del 2009), http://www.fairlabor.org/images/NewsandPublications/NewsReleasesandStatements2009/jerzees_de_honduras_second_jdh_investigation_jan_2009.pdf.

⁵⁶ Ver, Historia de Honduras, ver nota de pie de página número 12.

En el escrito de 1985, todavía considerado como el texto principal sobre la ley laboral hondureña, Arnaldo Villanueva Chinchilla, ex director general del Ministerio de Trabajo de Honduras, dijo “[S]e puede decir casi con toda seguridad, que cuando se origina o se suscribe un pacto colectivo, su fuente de inspiración u origen es de naturaleza patronal. Es mas: en casi la totalidad de las veces, surge un pacto colectivo como un medio de aniquilar el surgimiento de un Sindicato”⁵⁷ Por esta razón, concluyó Villanueva, “bajo la apariencia de ejecutarse una acción lícita por los patronos, el fin que se persigue con los pactos es de naturaleza desleal e ilícita: atentar contra el derecho a la libertad sindical y al pleno ejercicio del derecho a la contratación colectiva, garantizada por los Convenios Internacionales y por la propia legislación nacional.”⁵⁸

Observadores internacionales han llegado a las mismas conclusiones sobre el papel de las asociaciones solidaristas en las relaciones laborales de Honduras. En 1998, el Comité de Expertos de la OIT consideró una queja en Honduras sobre el establecimiento de asociaciones solidaristas en Polymer Industrial, lugar donde trabajaba en este entonces Ricardo Trujillo, y varias otras compañías en el país. El Comité señaló que en Polymer Industrial el establecimiento de asociaciones solidaristas coincidió con varios incidentes de discriminación anti sindical, incluyendo las suspensiones de líderes sindicales y despidos de docenas de trabajadores por haber intentado formar sindicatos en las plantas no sindicalizadas que pertenecían a esta compañía.⁵⁹ Citando sus hallazgos anteriores sobre el solidarismo en Costa Rica, el Comité concluyó que las asociaciones solidaristas en Honduras también interfirieron con el derecho de los trabajadores a organizarse, en parte, porque están “autorizados para terminar . . . los contratos colectivos” e incluyen entre sus representantes administradores “nombrados por la empresa.”⁶⁰ (Traducciones por el WRC.)

Habiendo llegado a esta conclusión con respecto a las actividades de las asociaciones solidaristas, el Comité “expresó el deseo de que el gobierno [hondureño] tomara, de manera urgente, medidas legislativas y otras que sean necesarias para prohibir las asociaciones solidaristas que ejerzan las actividades sindicales, especialmente, la negociación colectiva.”⁶¹ (Traducción por el WRC.) Aunque el código de trabajo de Honduras permite los contratos colectivos del estilo adoptado por Russell, se debe señalar que esta ley ha sido señalada por los expertos principales de la OIT sobre la libre asociación —desde hace más de diecisiete años— como una ley que debería ser cambiada para cumplir con estándares internacionales de trabajo. La evaluación de los observadores internacionales sobre el papel de las asociaciones solidaristas en Honduras no ha cambiado desde entonces. En su Informe sobre los Derechos Humanos en Honduras más reciente, el Departamento de Estado de los Estados Unidos, después de hablar de las represalias tomadas por Russell, Fruit of the Loom y otros empleadores hacia quienes intentaron organizarse en las Zonas Industriales de Procesamiento de Exportaciones (ZIP), señaló que “por la falta de sindicatos y negociación, varias

⁵⁷ Villanueva, *ver nota de pie de página número 3*.

⁵⁸ *Ibidem*.

⁵⁹ *Ver*, OIT CLS, *ver nota de pie de página número 2*.

⁶⁰ *Ibidem*.

⁶¹ *Ibidem*.

compañías en las ZIP han instituido asociaciones solidaristas que, de alguna manera, funcionan como sindicatos patronales con el propósito de establecer salarios y negociar condiciones de trabajo.”⁶² (Traducción por el WRC.)

D. Los “Pactos colectivos” en el contexto de la ley Hondureña

Además, a pesar que el Código de Trabajo de Honduras reconoce algunos “pactos colectivos” entre los empleadores y los grupos de empleados no sindicalizados, no quiere decir que estos pactos sean legales. Honduras ha ratificado al Convenio 98 de la OIT y, bajo la Constitución de este país, estos convenios tienen el estado de ley nacional y prevalecen sobre la ley en cualquier conflicto.⁶³ Además, por su lenguaje, la dirección específica del Convenio 98 en contra de la interferencia patronal con la organización de los trabajadores claramente se ejecuta solo.⁶⁴ Por esta razón, la prohibición del Convenio 98 sobre “actos . . . que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador” tiene que prevalecer sobre cualquier estatuto contrario.⁶⁵ Entonces, los “pactos colectivos” no son legales si constituyen una interferencia de este tipo por parte del empleador y está claro que es el esquema que ha implementado Russell en este caso.

A pesar que, aparentemente, violan el convenio internacional y, por ende, la ley hondureña, no sorprende que el Ministerio de Trabajo esté dispuesto a registrar estos “pactos colectivos.” En general, el record de aplicación de la ley de la Ministra de Trabajo con respecto a las protecciones de los derechos de los trabajadores ha sido bastante pésimo. Esto se ha evidenciado durante el transcurso del caso de Russell, empezando por la falta cometida por el Ministerio al tomar acción en el 2007 como respuesta a las olas sucesivas de despidos ilegales llevadas a cabo en Jerzees de Honduras y Jerzees Choloma. De hecho, es la falta cometida por el gobierno hondureño en la aplicación fiel del Código de Trabajo y las leyes aplicables internacionales que requieren la aplicación de códigos de conducta privados al sector hondureño de prendas. El registro de estos pactos con el Ministerio de Trabajo no prueba su legalidad y, de igual manera, la tolerancia persistente del Ministerio a los despidos ilegales de sindicalistas por Russell y otros empleadores no confiere una legitimidad legal o moral a estas acciones. El registro del gobierno hondureño de los “pactos colectivos” impuestos por la gerencia, los beneficios que pueden ser quitados si los trabajadores ejercen su derecho a formar un sindicato, refleja la falta constante de parte del gobierno sobre la protección de los derechos de los trabajadores hondureños, y, especialmente, su notable deferencia y

⁶² Departamento de Estado de los Estados Unidos, *ver nota de pie de página número 2*.

⁶³ *Ver*, Constitución de Honduras, capítulo 3, artículos 16 y 18.

⁶⁴ *Ver*, OIT Convenio 98, artículo 2 (“Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores”); Virginia Leary, *International Labor Conventions and National Law* 105 (1982) (señalando que “las provisiones [de los Convenios de la OIT]... que son fáciles de clasificar como auto ejecutables” son “precisas y imperativas.” (Traducción por el WRC).

⁶⁵ Convenio 98 de la OIT, artículo 2.

solicitud hacia Russell y Fruit of the Loom como el empleador más grande en el sector privado en Honduras.⁶⁶

V. Conclusión y recomendaciones

Los “pactos colectivos” de Russell y su “sistema de delegados” representan una clara interferencia por parte de los empleadores en la organización de los trabajadores, la cual está claramente prohibida bajo los estándares internacionales de trabajo, estándares que el gobierno de Honduras tiene la obligación de aplicar como firmante de los Convenios relevantes de la OIT.

Estos mecanismos fueron introducidos por Russell mismo y no de manera independiente por sus empleados y lo cual ha sido reconocido por Russell y afirmado por los mismos trabajadores. Russell dice que “estableció” el “sistema de delegados” y que la compañía está “promoviendo participación de... los empleados para expresar sus ideas” a través del “pacto colectivo.” (Traducción por el WRC.) Según los trabajadores, los pactos fueron presentados por la gerencia para que los firmaran en vez de ser producto de una iniciativa independiente tomada por los empleados.

El hecho de que la compañía esté patrocinado este programa en sus plantas no sindicalizadas sucede justamente después de que la compañía ejecutó un esfuerzo de dieciocho meses para destruir la representación independiente de trabajadores en dos fábricas en el mismo país, lo que culminó con el cierre de Jerzees de Honduras. Este hecho fue anunciado en el mismo tiempo en que fueron introducidos los “pactos colectivos.” Bajo estas circunstancias, los esfuerzos actuales de Russell parecen ser un intento de dar un *golpe de gracia* final a los esfuerzos de los trabajadores de organizarse en las plantas de esta compañía en Honduras, asegurándose que el único contrato colectivo que Russell tenga que seguir es el que la compañía misma ha impuesto y que el único cuerpo de trabajadores con el que Russell tendría que hablar es el “sistema de delegados” que la misma compañía ha establecido.

La creación por parte de Russell de un sistema de representación de trabajadores dominado por la parte patronal en sus otras plantas en Honduras representa otra instancia seria de negación al ejercicio de la libertad de asociación para sus trabajadores. El tiempo en que Russell ha introducido este esquema, como final a su campaña para eliminar a la única organización independiente en cualquiera de sus fábricas, revela claramente la hostilidad hacia el ejercicio de los derechos a la libre de asociación y esto continúa animando la conducta de la compañía.

Acciones adicionales de remediación, que van más allá de las que fueron detalladas por el WRC anteriormente, son necesarias para revocar el daño adicional al derecho a la libre

⁶⁶ Ver, Manual Zelaya Rosales, Carta a John Holland (11 de marzo del 2009) (Carta del Presidente de Honduras al Presidente de la marca Fruit of the Loom, afirmando que la compañía tiene un “compromiso y responsabilidad verdaderos, [los cuales son] ejemplos que vale la pena imitar en otras compañías.”), http://www.russellsocialresponsibility.com/pages/russell_opinions.html.

asociación de los trabajadores que han resultado de los esfuerzos de Russell por introducir el solidarismo en sus plantas hondureñas. La compañía debería tomar los siguientes pasos:

- Informar a todos los empleados que los “pactos colectivos” vigentes son nulos y que fueron instituidos de manera incorrecta.
- Informar a todos los empleados que la compañía se compromete a negociar de buena fe contratos colectivos auténticos con cualquier sindicato formado por sus empleados y que estos incluirán, si así fuere requerido, todos los beneficios incluidos en los pactos.
- Informar al Ministerio de Trabajo de Honduras, por escrito, la terminación de los “pactos colectivos” y colocar copias de este aviso en todas sus plantas.
- Informar a todos los empleados que el “sistema de delegados” actual ya no será reconocido por la compañía y que la compañía adquiere el compromiso de reconocer y negociar de buena fe con cualquier sindicato formado por sus empleados y con los representantes designados del mismo.
- Comprometerse a mantener una posición estricta de no interferencia sobre la selección de los trabajadores para representar a la organización y a informar a sus empleados y sus gerentes sobre esta política.
- Informar a todos los supervisores y empleados de confianza que no pueden involucrarse, de manera alguna, con la formación o funciones de una organización de trabajadores y que este tipo de acción resultará en acciones disciplinarias.
- Adquirir como compromiso que el WRC y/o sus representantes puedan llevar a cabo sesiones de información con todos los empleados, en horas de trabajo, para explicar las distinciones entre asociaciones solidaristas y organizaciones de trabajadores independientes y el estado legal y protecciones para trabajadores en la formación del segundo.

A pesar de que nos decepciona que Russell siga violando, activamente, los derechos de sus empleados a la libre asociación, seguimos con la esperanza de que la compañía, tarde o temprano, decida reevaluar y reformar sus prácticas en esta área. Cuando llegue el momento, el WRC está dispuesto a colaborar con Russell y otras partes interesadas para lograr una resolución que restaure y proteja los derechos de los trabajadores de la compañía en Honduras.