



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**Investigación realizada por el Consorcio de los Derechos del Trabajador
(WRC) sobre los derechos a la libre asociación de los empleados de
Russell Athletic y Fruit of the Loom en Honduras:
Análisis de las entrevistas a los empleados**

Hallazgos y recomendaciones

19 de junio del 2009

Contenido

- Resumen ejecutivo
- Introducción
- Proceso de las entrevistas
- Hallazgos
- Resumen de respuestas a las preguntas estándares utilizadas en las entrevistas
- Conclusión y recomendaciones
- Apéndice: Recomendaciones adicionales para remediación en el caso de Russell/Jerzees de Honduras

Resumen ejecutivo

Este documento presenta un resumen sobre las entrevistas realizadas a trabajadores, las cuales fueron hechas por el WRC con trabajadores de cuatro fábricas hondureñas que pertenecen a Russell, entre las fechas del 23 de mayo al 11 de junio del año en curso. El propósito de hacer las entrevistas fue determinar si, después del cierre de la fábrica Jerzees de Honduras (JDH), los trabajadores en las otras fábricas de la misma empresa creen que pueden ejercer sus derechos de libre asociación sin temor a represalias por parte de la gerencia.

Como hemos detallado abajo, las entrevistas indican que muchos de los empleados de Russell en Honduras creen que la gerencia tomaría represalias en contra de cualquiera que intente organizar un sindicato y que, además de provocar represalias personales en contra de los involucrados, este tipo de esfuerzo aumentaría la posibilidad de que cerraran la fábrica. La información recaudada a través de las entrevistas constituye evidencia convincente referida a que el “plan de acción correctivo” de Russell no ha funcionado en su intento de revertir el efecto que el cierre de JDH ha tenido en coartar a los trabajadores en estas otras fábricas, haciéndoles pensar que no pueden ejercer libremente sus derechos a la libre asociación sin temor a represalias.

I. Introducción

Cuando una compañía participa en despidos de los trabajadores que buscan ejercer sus derechos a la libre asociación como represalia, el impacto es sentido no solamente por los que son despedidos, sino también por sus compañeros de trabajo—y, si el caso es de alto perfil, por los trabajadores en las plantas hermanas de la fábrica afectada. Los despidos tienen el efecto de cohibir a los demás empleados y esto es de gran preocupación para los monitores de los derechos laborales porque los despidos sirven como una fuerza disuasoria poderosa para el futuro ejercicio de la libertad de asociación. Las compañías que tratan de negarles a sus empleados los derechos a la libre asociación generalmente tienen conocimiento de este efecto; de hecho, muchas veces el propósito principal de los despidos como represalia es la creación de este efecto de cohibición entre los empleados que siguen laborando.

Este efecto de cohibir a los trabajadores en las fábricas de Russell en Honduras que surge a raíz de lo sucedido en JDH es uno de los temas centrales en el caso de Russell. Como ha reportado el WRC, consideramos que las acciones correctivas anunciadas por Russell, especialmente, la remisión de una promesa que la compañía respetará los derechos a la libre asociación de los trabajadores, son totalmente inadecuadas para cumplir con la tarea que tiene la compañía—tomando en cuenta la severidad y notoriedad de las violaciones en JDH y que Russell ha, en repetidas veces, violado el derecho a la libre asociación cuando antes hizo la misma promesa. Bajo estas circunstancias, no creemos que con solo volver a hacer la misma promesa, e implementar los otros pasos que en comparación son muy

modestos, la compañía logrará convencer a la mayoría de sus empleados en Honduras que pueden ejercer sus derechos sin temor a represalias.

Russell ha reportado que ha puesto en marcha los pasos de remediación, incluyendo una declaración en la cual promete respetar los derechos a la libre asociación de los trabajadores. Por esta razón es importante evaluar, en este momento, si estos pasos han creado en las fábricas de Russell un clima en el cual los trabajadores creen que pueden ejercer sus derechos a la libre asociación sin temor a represalias.

Con este fin, el WRC, trabajando con su contraparte en Honduras, el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), llevó a cabo entrevistas afuera del lugar de trabajo en cuatro fábricas hondureñas que pertenecen a Russell.

EMIH es una organización de monitoreo de los derechos laborales muy respetada y tiene una pericia especial en las investigaciones que incluyen entrevistas con los trabajadores afuera del lugar del trabajo. Con sede en San Pedro Sula, Honduras, EMIH ha trabajado con varias organizaciones y marcas (incluyendo a Nike, adidas, Gap y el Banco Mundial).

II. Proceso de las entrevistas

Un total de 104 trabajadores de las siguientes fábricas fueron entrevistados por EMIH: Dos Caminos, El Porvenir Manufacturing, Jerzees Buena Vista y DeSoto. Las primeras tres confeccionan prendas y la última produce textiles y calcetines. Este cuadro presenta el número de trabajadores entrevistados en cada fábrica, según su distribución por género. La zona libre de impuestos y la ciudad donde está ubicada cada planta están incluidas entre paréntesis.

	Dos Caminos (ZIP Búfalo, Villanueva)	El Porvenir Manufacturing (ZIP El Porvenir, El Progreso)	Jerzees Buena Vista (ZIP Buena Vista, Villa Nueva)	DeSoto (ZIP Merendon, Choloma)	Totales
Número de trabajadores	28	25	25	26	104
Número de mujeres	71%	76%	84%	58%	72%
Número de hombres	29%	24%	16%	42%	28%

Las personas entrevistadas fueron seleccionadas al azar. Todas las entrevistas fueron llevadas a cabo afuera del lugar de trabajo. Las entrevistas fueron arregladas por EMIH sin ninguna participación de la gerencia de Russell, ni la de ningún sindicato.

El enfoque exclusivo de las entrevistas fue el tema de la libertad de asociación. A cada trabajador se le preguntó sobre los siguientes temas: a cerca de su percepción referente a la respuesta de la gerencia en caso de un supuesto esfuerzo por organizar un sindicato; cómo afectaría el trato de la gerencia si participara personalmente en actividades sindicales; si la persona cree que la organización de un sindicato aumenta la probabilidad de que cierren la planta; si esta persona sabe de comunicaciones recientes de la gerencia sobre la libertad de asociación; su recuerdo del contenido de estos comunicados; y otras preguntas relacionadas.

III. Hallazgos

Algo que queda claro de las entrevistas es que muchos empleados de Russell creen que si tratan de ejercer su derecho a formar o afiliarse a un sindicato, serían castigados por la gerencia de la fábrica. Los trabajadores temen este tipo de represalia y creen que la gerencia respondería con represalias personales en contra de los trabajadores involucrados en un esfuerzo de sindicalización y también creen que este esfuerzo aumentaría la probabilidad de un cierre total de la fábrica. Muchos trabajadores consideran que la gerencia de la planta es muy hostil ante la posibilidad de la sindicalización y creen que los gerentes tomarían muchas medidas para asegurarse que no se forme un sindicato en su planta. Hay mucha evidencia sobre este temor en las cuatro fábricas donde se llevaron a cabo las entrevistas. La mayoría de los trabajadores entrevistados sabían sobre el cierre de Jerzees de Honduras.

Las entrevistas también dejaron claro que el plan de acción correctivo de Russell no está abordando de manera efectiva al problema. El plan consiste principalmente en hacer comunicados a los trabajadores, prometiéndoles que la gerencia respetará los derechos a la libre asociación y al mismo tiempo mencionando revisiones al procedimiento de disciplina para supervisores y otras medidas relacionadas. Algunos de los trabajadores entrevistados no sabían nada de los comunicados en los que la gerencia promete el respeto por el derecho a la libre organización. Los que sí sabían de los comunicados, en muchos casos, no creen que el contenido refleje las verdaderas intenciones de la gerencia. El escepticismo referido a que la gerencia realmente permitiría un sindicato, y que el trabajador podría participar en actividades sindicales sin temor a represalias, fue un tema claro en el testimonio de la mayoría de los entrevistados.

Las entrevistas también revelaron que Russell, al mismo tiempo que comunica su promesa oficial de respeto por los derechos a la libre asociación, está instando a sus trabajadores a *no* ejercer sus derechos. Cuando se les preguntó por las comunicaciones que la compañía ha hecho sobre la libertad de asociación, muchos trabajadores informaron que la compañía ha anunciado que los trabajadores pueden formar un sindicato—pero al mismo tiempo les ha dicho que los sindicatos no son necesarios y que los trabajadores deben hablar con la gerencia antes de formar uno. Muchos trabajadores informaron que los gerentes les han dicho que no hay necesidad de un sindicato porque la gerencia está dando muchos beneficios a sus trabajadores. Algunos trabajadores informaron que la gerencia les ha

informado que pueden formar un sindicato, pero si lo hacen y después pierden sus empleos, nadie más les va a contratar. Otros trabajadores informaron que la gerencia ha señalado la formación de un sindicato como una opción “extrema” que los trabajadores no deberían de hacer sin primero hablar con la gerencia para “buscar soluciones a los problemas.” Las declaraciones de la gerencia en contra de la sindicalización fueron mencionadas por algunos trabajadores como la razón que les hace dudar sobre la sinceridad de la gerencia en su promesa de respetar el derecho a la libre organización. Los trabajadores informaron a las personas que estaban llevando a cabo las entrevistas que si las promesas de respetar el derecho a la sindicalización fueran sinceras, la gerencia no estaría informando a los trabajadores de que los sindicatos no son necesarios y que los trabajadores tienen que hablar con la gerencia antes de formar uno.

Dado que el propósito de las comunicaciones de Russell a los trabajadores sobre la libertad de asociación, supuestamente, para asegurarle a los trabajadores que ejerzan sus derechos a la libre asociación que no tendrán como consecuencia que la gerencia les trate de una manera menos favorable, es totalmente inapropiado que los gerentes utilicen esta oportunidad de comunicación para presionar a los trabajadores a que no formen un sindicato. Bajo estas circunstancias, tenemos que asumir que muchos trabajadores tomarán estas afirmaciones como una amenaza—y, de hecho, las entrevistas demuestran que muchos trabajadores entendieron el comunicado de esta manera. En algunos casos, como en la referencia a la probabilidad que las personas que apoyan al sindicato sean colocadas en una lista negra, la amenaza no fue insinuada, sino hecha de una manera muy explícita.

IV. Resumen de respuestas a las preguntas estándares utilizadas en las entrevistas

A todos los trabajadores se les entrevisto utilizando una lista de preguntas estándares. El siguiente es un resumen de estadísticas sobre las respuestas de los trabajadores a estas preguntas (los porcentajes son del total de entrevistados, en todas las plantas).

Una gran mayoría de los trabajadores entrevistados creen que la organización de un sindicato en su fábrica resultará en el cierre de esta fábrica.

Pregunta: ¿Cree el trabajador que un esfuerzo para organizar un sindicato hará más probable el cierre de su fábrica?	Sí	No
	65%	35%

Una gran mayoría de los trabajadores cree que cualquier participación en actividades sindicales causará que la gerencia les trate de una manera menos favorable.

Pregunta: ¿El trabajador cree que la gerencia le trataría más favorable, menos favorable o igual si el trabajador fuera a informar a la gerencia que quería un sindicato?	Menos favorable	Mas favorable	Igual
	71%	12%	17%

A los trabajadores se les entrevistó, con una pregunta de forma abierta, sobre la respuesta de la gerencia en caso que los trabajadores trataran de organizar un sindicato en su fábrica. Esta fue la pregunta inicial con todos los trabajadores entrevistados. El WRC clasificó las respuestas sobre lo que los trabajadores creen que haría la gerencia como negativas, positivas o neutrales. La mayoría respondió que habría resistencia por parte de la gerencia.

Pregunta: ¿Cuál cree el trabajador que sería la respuesta de la gerencia si los trabajadores trataran de organizar un sindicato en la planta?	Negativa	Positiva	Neutral
	70%	24%	6%

Cuando contestaron la pregunta, muchos de los trabajadores mencionaron una específica acción de represalia. Los trabajadores mencionaron las siguientes acciones como posibles respuestas:

- Que los trabajadores que participen en las actividades sindicales serían despedidos
- Que los trabajadores que participen en actividades sindicales serían obligados a renunciar
- Que los trabajadores que participen en actividades sindicales recibirían amonestaciones por razones disciplinarias
- Que los trabajadores que participen en actividades sindicales serían trasladados a otras celdas de trabajo
- Que los trabajadores que participen en actividades sindicales serían castigados en otras maneras no especificadas.
- Que la gerencia reaccionaría con hostilidad porque los sindicatos son “prohibidos” en la fábrica
- Que la gerencia tomaría varias acciones para asegurarse que no se forme el sindicato

La mitad de los trabajadores entrevistados tuvieron conocimiento de un comunicado reciente el cual fue difundido por la gerencia, afirmando la intención de la compañía de respetar el derecho a formar un sindicato. De los trabajadores que sabían de esta comunicación, solamente uno de cada cuatro cree que refleja el punto de vista e intenciones verdaderas de la compañía. Casi seis de cada diez trabajadores creen que los comunicados no reflejan el punto de vista de la gerencia y que la gerencia no respeta los derechos a la libre asociación de los trabajadores. Esto implica que, de todos los trabajadores entrevistados, *solamente uno de cada ocho* ha escuchado la promesa oficial de Russell de respetar los derechos a la libre asociación y cree que es una promesa sincera.

¿Sabe el trabajador de la promesa de la gerencia de respetar los derechos a la libre asociación y, de ser así, cree el trabajador que es una promesa sincera?	No sabe de la promesa	Sabe de la promesa, pero no cree que es sincera	Sabe de la promesa, pero no sabe si es sincera	Sabe de la promesa y cree que es sincera
	50%	29%	7%	13%

Para analizar los datos presentados aquí, es importante tomar nota de que estas entrevistas no fueron parte de una encuesta de opinión. El propósito de las entrevistas fue determinar si los empleados de Russell en Honduras pueden ejercer sus derechos a la libre asociación sin temor a represalias. Si un número sustancial de trabajadores en una fábrica cree que el ejercicio de estos derechos resultará en represalias por parte de la gerencia, esto constituye un problema serio para los derechos laborales, aun si la mayoría de los trabajadores no expresan este mismo temor.

Por esta razón, los resultados de las entrevistas son muy preocupantes. No solamente fueron muchos trabajadores entrevistados que dijeron que creen que la gerencia tomaría represalias si intentaban organizar un sindicato; de hecho, como ha sido detallado arriba, *la mayoría de los trabajadores entrevistados expresaron este temor.*

Además, las personas que hicieron las entrevistas para EMIH creen que los resultados, en su conjunto, probablemente *subestiman* el porcentaje de trabajadores que cree que los esfuerzos de formar un sindicato resultarían en que la gerencia tome represalias. EMIH informa que, una vez que los entrevistadores tocaron el tema de la política de la gerencia hacia los sindicatos, la mayoría de los trabajadores entrevistados respondieron con temor. Las personas que hicieron las entrevistas trataron de asegurarles a los trabajadores que la gerencia no estaba participando de ninguna manera con el proceso de las entrevistas, que estas no tenían ninguna conexión con Russell y que las respuestas se mantendrían bajo estricta confidencialidad. A pesar de esto, en la opinión de EMIH algunos de los trabajadores entrevistados tuvieron miedo de dar una respuesta que pueda contradecir la posición oficial de la compañía—la que dice que Russell respeta los derechos laborales—y por esta razón no dieron respuestas abiertas. Sin embargo, no se puede afirmar esta suposición y por esta razón EMIH y el WRC no han hecho ningún intento por corregir la información. Pero la preocupación debería ser señalada. Sin embargo, sin ni siquiera tomar en cuenta el efecto de este posible prejuicio, los resultados demuestran que muchos de los empleados de Russell Honduras temen a las represalias.

V. Conclusión y recomendaciones

Las entrevistas llevadas a cabo por el WRC y EMIH con 104 trabajadores en cuatro distintas plantas de Russell indican que muchos de los empleados de Russell en Honduras creen que no pueden ejercer sus derechos a la libre asociación sin sufrir represalias por parte de la gerencia. Las entrevistas indican que los trabajadores temen a las represalias

personales y colectivas. Bajo estas condiciones, los trabajadores no pueden ejercer su derecho a organizarse y negociar un contrato colectivo.

Las entrevistas demuestran que el plan de acción correctivo de Russell sobre Jerzees de Honduras no ha protegido los derechos a la libre asociación de los trabajadores en las otras plantas de la corporación en Honduras y ha permitido que persista un clima de temor en estas fábricas. De hecho, la pieza central del plan de Russell—volver a publicar la misma promesa sobre el respeto por los derechos a la libre asociación de los trabajadores que la compañía remitió después de las violaciones que fueron expuestas en el año 2007—parece haber sido combinado en muchas instancias con la circulación de afirmaciones anti sindicales con los mismos trabajadores. No es de sorprenderse entonces que casi ninguno de los trabajadores entrevistados crea que la promesa de la compañía para respetar sus derechos sea sincera. 11:28

Se requiere de un programa más sólido para cambiar el clima de temor en las fábricas hondureñas que pertenecen a Russell y para asegurarse que todos los trabajadores en estas fábricas tengan la libertad de ejercer sus derechos a la libre asociación, tal como han sido expresados en la ley hondureña y en los códigos de conducta de las universidades. Las recomendaciones de remediación detallados por el WRC, presentados en un memorando a las universidades afiliadas, están incluidas en el apéndice de este informe.

Apéndice

**Recomendaciones adicionales para la remediación del caso de
Russell/Jerzees de Honduras**

1 de junio del 2009

Este documento detalla las medidas de remediación necesarias para abordar el problema de un efecto de coerción a los trabajadores sobre el ejercicio de sus derechos a la libre asociación en las fábricas de Russell en todo Honduras, efecto causado por las acciones de la compañía en el caso de Jerzees de Honduras.

Es importante tomar en cuenta que este efecto ha sido exacerbado por el hecho de que Russell no haya tomado acciones oportunas y significativas para abordar las violaciones que sucedieron en JDH. Más de siete meses han pasado desde el anuncio del cierre de JDH. Las violaciones de Russell a los derechos de los trabajadores de JDH, y la falta de la compañía en corregir estas violaciones de manera oportuna, han servido para enviar el poderoso mensaje a los empleados de Russell en todo el país de Honduras que cualquier esfuerzo realizado por los trabajadores de ejercer sus derechos de libre asociación es fútil—y solamente resultaría en que los trabajadores sean sujetos de amenazas, intimidación y, por último, a perder su fuente de ingresos. Esta situación es especialmente dañina porque Russell es el empleador privado más grande en Honduras y el caso de Jerzees Honduras ha recibido mucha cobertura por los medios de comunicación en este país. Por esta razón, la influencia que ha tenido la conducta de Russell en el ambiente de los derechos laborales en Honduras es profunda. Se requiere de medidas extensivas y concretas en las fábricas de Russell en Honduras para poder revertir este efecto de coerción en los trabajadores, para que ejerzan libremente sus derechos a la libre asociación.

Es importante enfatizar que, además de la acción correctiva requerida para tratar al daño sufrido directamente por los trabajadores de JDH, también son necesarias estas medidas. Como saben, el WRC ha recomendado que los trabajadores de JDH sean reinstalados, con el pago de sus salarios caídos, hasta el momento de reapertura de la planta JDH. El reinstalo con pago de salarios caídos es, bajo los estándares internacionales de trabajo, un remedio mínimo que es apropiado cuando los trabajadores pierden sus empleos por un motivo de represalia por parte de su patrón. El plan de remediación actual de Russell, el cual no garantiza el reinstalo de ningún trabajador de JDH, y mucho menos el de todo su personal, no aborda al daño sufrido por los trabajadores de JDH.

Con respecto al efecto de coartar a los trabajadores de Russell en sus otras plantas, también es necesario implementar medidas fuertes. Hay procedimientos establecidos para remediar este efecto causado por las violaciones severas a los derechos a la libre asociación y en este caso estos procedimientos deberían ser seguidos. Las medidas que ha implementado Russell hasta la fecha—enfocadas casi por completo en el hecho de volver a anunciar una política de la compañía sobre la libertad de asociación—no cumplen con estos requisitos.

Es particularmente importante porque, desde la primera vez que Russell publicó su política sobre la libertad de asociación en el 2007, la compañía ha, en repetidas ocasiones, violado esta misma política. En general, un compromiso público hecho por una compañía diciendo que va a respetar los derechos de los trabajadores y que ya no participaría en futuras violaciones podría ser suficiente cuando las violaciones no son muy serias y el empleador no tiene una historia de este tipo de conducta. Sin embargo, cuando las violaciones son severas y han sido repetidas en muchas instancias, se requiere de medidas mucho más drásticas.

El objetivo principal del programa de remediación en las fábricas afectadas tiene que ser la creación de un ambiente dentro del cual los trabajadores puedan ejercer su libertad de asociación y ser protegidos de la coacción de cualquier parte. Primero, los empleados tienen que gozar de la libertad de reunirse con sus colegas de trabajo y con sus representantes del sindicato, dentro del lugar de trabajo y durante las horas no laborales y en áreas que no sean de trabajo. Segundo, la compañía tiene que implementar, en términos concretos, una política sobre la no interferencia con la libertad de asociación para que los empleados estén convencidos que, esta vez, el empleador está hablando en serio. Tiene que incluir como requisito que la gerencia no participaría nuevamente en conductas que tengan la intención de influenciar en el ejercicio de los derechos de libre asociación— porque ya no es razonable asumir que los trabajadores, sabiendo de las medidas de represalia que tomó Russell en JDH, podrán distinguir entre una amenaza de coacción y un argumento que firma ya no habrá coacción en contra de la sindicalización. Tercero, dadas las circunstancias específicas en el caso de Russell, también tiene que haber un compromiso razonable y creíble sobre la estabilidad de producción y empleo en las plantas donde los trabajadores pueden ejercer su derecho a la libertad de asociación—si no, los trabajadores temerán que el ejercicio de sus derechos resultaría, inexorablemente, con el cierre de la planta. Cuarto, un mecanismo especial es necesario para monitorear y aplicar el cumplimiento de la gerencia con sus compromisos de remediación para pedir que la compañía tome medidas de remediación dentro de un tiempo oportuno.

Específicamente, Russell debería seguir los siguientes pasos en todas las plantas que le pertenecen en Honduras:

Acceso para los representantes sindicales

- Ofrecer a los empleados, en una forma permanente, la libertad de reunirse con el personal y los representantes de la federación sindical que representa a los trabajadores de JDH, la Central General de Trabajadores (CGT), en áreas que no sean de trabajo y dentro del parque industrial durante horas no laborales.
- Dar a la CGT acceso razonable y seguro para colocar material impreso en todas las pizarras de la compañía y todos los lugares donde, por costumbre, se colocan avisos para los trabajadores.
- Ofrecer a la CGT el derecho de hacer presentaciones a todos los empleados que no sean de la gerencia, durante horas de trabajo, con goce de sueldo para los

empleados.

- Ofrecer empleo a los líderes de los trabajadores del sindicato de JDH (SITRAJERZSH) que están interesados en puestos equivalentes a los que tuvieron en la planta JDH. La asignación de cada miembro de la junta directiva sería determinada por el sindicato y con el acuerdo del empleado. La presencia de los líderes de los trabajadores en estas fábricas es esencial para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos a la libre asociación. Esta medida es necesaria para contrarrestar el efecto de la conducta de la compañía sobre el personal existente en estas plantas.

Anuncio para los trabajadores y la no interferencia en las decisiones de los trabajadores sobre sus derechos a la libre asociación

- Requerir que todos los gerentes y los supervisores dejen de hacer cualquier afirmación sobre el ejercicio de la libertad sindical aparte del aviso oficial sobre la política de la compañía y la disciplina para cualquier empleado que amenaza o participa en cualquier otra forma de discriminación hacia otros empleados con base al ejercicio de la libertad de asociación. En el caso que cualquier gerente o supervisor haga una declaración aparte del anuncio oficial de la compañía sobre esta política, se dará al sindicato una oportunidad significativa para responder a todos los empleados afectados.
- Informar a los trabajadores, y a la comunidad universitaria, sobre la estabilidad de los niveles de producción y empleo en sus fábricas existentes en Honduras. Una discusión entre las partes interesadas será necesaria para determinar cuáles son los compromisos necesarios y apropiados.
- Entregar a todos los trabajadores en todas las fábricas una carta firmada por la alta gerencia de Fruit of the Loom y Russell explicando que los clientes requieren que la compañía adopte y respete plenamente una política de no interferencia hacia el ejercicio de los derechos de libre asociación de la compañía; afirmando que está en el mejor interés de la compañía respetar estos derechos; afirmando que la compañía reconocerá y negociará de buena fe con cualquier sindicato de trabajadores que decida constituirse; afirmando que la compañía tiene la intención de tomar acciones disciplinarias—e incluso, si es necesario, un despido—para cualquier supervisor o empleado que discrimina o viola de cualquier manera el derecho de los trabajadores a ejercer su libertad sindical; y enumerando los pasos de remediación a los que la compañía se ha comprometido.

Cumplimiento y monitoreo

- Diseñar un sistema de monitoreo sobre el cumplimiento de estas acciones de remediación y el cumplimiento con todas las leyes y códigos de conducta aplicables, incluidos los siguientes elementos:

-Nombrar un defensor de la libertad sindical, una persona aceptada por Russell y la CGT, la cual sería supervisada por el WRC. El papel de este defensor sería monitorear el cumplimiento y recibir e investigar quejas de forma inmediata (en la mayoría de los casos, las quejas son registradas el día siguiente) y cuando sea necesario, recomendar acciones de remediación inmediata que deberían ser tomadas por la gerencia.

-El defensor tendrá acceso regular a todas las fábricas de producción de Russell en Honduras, incluyendo el derecho a entrar a las fábricas sin previo aviso y tener el mismo nivel de acceso a los gerentes, los archivos de la compañía y los trabajadores que tendrá normalmente un auditor de cumplimiento. El defensor tendrá el derecho, cuando él o ella lo determine necesario, a nombrar un ayudante y colocar a esta persona en cualquier fábrica por el tiempo necesario para abordar los problemas más agudos o persistentes. Los ayudantes tendrán el mismo poder que el defensor.

-La compañía tendrá la obligación de actuar de buena fe cooperando con el defensor y sus ayudantes y para implementar las recomendaciones de remediación que ellos hagan. El defensor emitirá informes regulares sobre el cumplimiento de Russell con estas obligaciones, los cuales serán entregados a las universidades afiliadas y publicadas por el WRC. El defensor también tendrá el derecho a pedir una intervención de emergencia del WRC si ocurren problemas serios y si la compañía no los aborda. El defensor establecerá un sistema de quejas en el cual las quejas puedan ser interpuestas y también dará información, a través de presentaciones impresas y públicas, a todos los trabajadores explicando el papel del defensor, el proceso de quejas y las obligaciones de la compañía. El costo del salario y los gastos del defensor y los ayudantes que él o ella decida nombrar serán cubiertos por Russell.

- Tomar acción disciplinaria inmediata y apropiada en contra de cualquier empleado o gerente que viole los términos de este plan, incluido por recomendación del defensor.

Negociación colectiva

- Reconocer inmediatamente cualquier sindicato legalmente constituido por sus empleados y empezar la negociación, de buena fe, de un contrato colectivo en manera oportuna al ser pedida por el sindicato.
- Para facilitar las relaciones industriales constructivas y minimizar el temor de los trabajadores de sufrir represalias en una planta por el ejercicio de los derechos a la libre asociación, Russell tiene que llegar a un acuerdo, si es pedido por la CGT, de negociar un contrato colectivo entre varias plantas,

cubriendo todas las fábricas en las cuales los trabajadores sean representados por la CGT.

Cumplimiento legal

- Además de estas medidas, Russell también tiene que cumplir con toda la ley hondureña aplicable sobre la libertad de asociación.

Desarrollo e implementación del plan

Estas recomendaciones detallan, en términos generales, las medidas que son necesarias—junto con el reinstalo de los trabajadores de JDH—para restaurar los derechos a la libre asociación en las otras plantas de Russell en Honduras. El WRC podría hacer otras recomendaciones cuando sean necesarias. Con respecto a varios elementos del programa, los representantes de los trabajadores tendrán el mejor entendimiento de cómo llevar a cabo los pasos de remediación de manera que sean más significativos para los trabajadores. Por esta razón es necesario que la CGT se involucre en el desarrollo del programa de remediación y los planes específicos de implementación.

Seguimos esperando que Russell reconsidere su acercamiento en este caso y que reconozca su obligación en la remediación de las violaciones a los derechos laborales en JDH y abordar el impacto que han tenido estas violaciones en sus otras fábricas de producción en Honduras.