



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**Informe del Consorcio de Derechos del Trabajador con respecto a
la implementación de los acuerdos de remediación por Russell
Athletic/Fruit of the Loom en sus operaciones en Honduras**

Hallazgos y estado actual de la situación

17 de febrero del 2010

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	3
II. HALLAZGOS	3
A. Apertura de la fábrica y recontratación de los trabajadores de Jerzees de Honduras	3
B. Fondo de asistencia social	4
C. Negociación colectiva en Jerzees Nuevo Día	7
D. Disciplina y capacitación para la gerencia	7
E. Comité de Supervisión, Ombudsman, Resolución de conflictos	8
F. Pactos colectivos	9
G. Libertad sindical: Capacitación y acceso	9
III. CONCLUSIÓN	10

I. Introducción

Este informe trata sobre los hallazgos y el estado actual de la implementación de los acuerdos del día 14 de noviembre del 2009 entre Russell/Fruit of the Loom, la Central General de Trabajadores (CGT) y el sindicato Sitrajerzeesh (SJT) y, por aparte, entre Russell y el WRC.

El WRC concluye que han habido avances sustanciales en la implementación de los acuerdos y que Russell ha demostrado su compromiso con el cumplimiento de las obligaciones establecidas por el acuerdo, las cuales son acordes a los códigos de conducta aplicables. En las áreas que los trabajadores y sus representantes consideran urgentes—incluyendo la apertura de una nueva fábrica (que se llama Jerzees Nuevo Día) y la recontractación de los ex trabajadores de Jerzees de Honduras en la nueva fábrica; el reconocimiento de parte de la compañía del sindicato Sitrajerzeesh como el representante de los trabajadores en Jerzees Nuevo Día; y la contribución de la compañía para crear un fondo de asistencia social—los avances han sido sólidos. Hay áreas en las cuales la implementación ha procedido de manera más lenta de lo acordado y han habido algunas disputas entre las partes. Sin embargo, la evidencia apoya la conclusión de que estos hechos no reflejan una falta de compromiso de parte de Russell para lograr la implementación, sino que son debidos a retos logísticos que son inherentes a la implementación de acuerdos amplios y el reto es tratar que la gerencia local y regional asimilen la nueva relación entre los empleados y la patronal, una relación construida con base al completo respeto hacia los derechos de asociación.

Es esencial que Russell continúe implementando los acuerdos de buena fe, poniendo una atención especial en los asuntos que requieren una acción más rápida y que la compañía haga su parte para lograr una resolución equitativa y puntual a los futuros conflictos que surjan entre la compañía y la CGT y el sindicato.

Nos alegra poder informarles que en la implementación de los acuerdos se procede de manera positiva. El WRC sigue monitoreando de cerca este proceso y hará reportes a las universidades y colegios afiliados cuando sea necesario.

II. Hallazgos

Los siguientes hallazgos están basados en el monitoreo constante de parte del WRC de lo que está pasando en Honduras, incluyendo las entrevistas con los trabajadores, el personal y los asesores del sindicato; la comunicación con la gerencia de Russell y sus asesores externos; una revisión de la documentación relevante; y una observación directa de los acontecimientos principales.

A. Reapertura de la fábrica y recontractación de los trabajadores de Jerzees de Honduras

Compromiso de Russell: Russell acordó abrir una fábrica de prendas sindicalizada en el lugar donde antes estaba ubicada Jerzees de Honduras (JDH) y recontractar a los ex trabajadores de JDH en esta planta. La compañía se comprometió a ofrecer empleo a todos los ex trabajadores de JDH en la nueva fábrica o en las otras fábricas que pertenecen a Russell ubicadas en el área de San Pedro Sula.

Acciones verificadas: El 4 de enero del 2010 Russell empezó operaciones en la nueva planta, Jerzees Nuevo Día (JND). La planta está ubicada en Zip Choloma, a una distancia corta de la antigua dirección de JDH. La planta confecciona camisetas básicas.

La compañía inició el proceso de contratación el 25 de noviembre del 2009 y trabajó hasta diciembre para renovar la fábrica. Al llegar el 15 de febrero del 2010, la compañía había contratado a 116 trabajadores. Esta cantidad incluye a 70 trabajadores identificados por Russell como “empleados directos”, trabajadores que ganan su salario con base a la producción por pieza y están directamente involucrados en el proceso productivo, específicamente, operarias de máquinas de coser, y 46 “empleados indirectos” a quienes se les paga a un monto fijo, por ejemplo mecánicos, repartidores de materiales, personal de aseo, auditores y operadores de carretillas elevadoras. El sindicato informa que los 70 empleados directos contratados hasta la fecha son miembros del sindicato y que el 74% de los empleados indirectos están afiliados al sindicato. La fábrica también ha contratado a 17 empleados como gerentes.

Según lo acordado el 14 de noviembre, Russell ha trabajado con el sindicato durante este proceso. El proceso se ha llevado a cabo de la siguiente manera: Cuando la compañía está lista para contratar a una cantidad específica de trabajadores para puestos específicos, informa al sindicato de sus necesidades. El sindicato entonces contacta a los trabajadores que están calificados para tomar estos puestos y los manda a la oficina de contratación de Russell en Choloma para que terminen de pasar por el proceso formal de contratación. En coherencia con el acuerdo, Russell no ha exigido a los empleados que están siendo recontratados que pasen por un periodo de prueba antes de ser contratados formalmente.

El acuerdo del 14 de noviembre incluye un programa de contratación, detallado con fechas, según el cual JND llegará a tener 764 empleados a finales de abril del 2010. La contratación en JND se ha atrasado según el calendario proyectado debido, principalmente, a asuntos relacionados con los nuevos contratos de empleo de los trabajadores y las metas de producción (ver abajo). Ahora que estos asuntos han sido resueltos, se espera que el proceso de contratación se acelere para poder cumplir con o sobrepasar las metas establecidas. Según el acuerdo del 14 de noviembre, una vez que la fábrica JND esté funcionando en su capacidad máxima, Russell empezará a ofrecer empleo a los otros ex trabajadores de JDH en una de las otras fábricas que pertenecen a la compañía.

B. Fondo de asistencia social

Compromiso de Russell: Russell acordó hacer una contribución sustancial para crear un fondo de asistencia social para ayudar a los ex trabajadores de JDH y que esta distribución sería realizada por el WRC, el Centro de Solidaridad y Sitrajzeesh. Russell se comprometió a contribuir a este fondo en tres desembolsos, el primero dentro de los primeros 30 días después de la firma del acuerdo del 14 de noviembre, el segundo el 30 de junio del 2010 y el tercero el 31 de marzo del 2011.

Acciones verificadas: El viernes 11 de diciembre, Russell hizo una transferencia de fondos, tal como lo había prometido, a una cuenta que fue establecida en Honduras con el fin de administrar la distribución del fondo de asistencia social. Al hacer esta transferencia, Russell cumplió totalmente con sus obligaciones en esta área hasta la fecha. Según el acuerdo del 14 de noviembre, la compañía solamente tiene la responsabilidad de disponer de los fondos; no tiene ninguna responsabilidad en el proceso de distribución. La transferencia de Russell fue desembolsada en dólares estadounidenses y convertida a lempiras hondureñas a una tasa de \$1 por 18.89 lempiras hondureñas.

Nota: Todas las cifras de este informe están detalladas en dólares estadounidenses, a no ser que hayan sido señaladas de otra manera.

Informe sobre los avances
Acuerdos con Russell Athletic (Honduras)
17 de febrero del 2010

Los resultados de la distribución del fondo hasta la fecha están explicados en el siguiente cuadro:

Fondo de asistencia social: Avances hasta la fecha	
Número total de trabajadores elegibles	1,287
Número de trabajadores que han recibido el pago	1,225
Número de trabajadores que aún no lo han recibido	62
Porcentaje de trabajadores elegibles que recibieron el pago	95.2%
Cantidad pagada a cada trabajador	\$1,003.75 ¹

Por lo menos el 93% de los fondos que quedaron después de pagar los gastos relacionados con las negociaciones han sido destinados para beneficiar directamente a los ex trabajadores de JDH. Una pequeña parte de lo que recibió cada trabajador (aproximadamente \$52.77) está siendo utilizada para establecer una cooperativa de ahorros. El propósito de la cooperativa es proveer pequeños préstamos a los trabajadores a una baja tasa de interés; los trabajadores de la maquila hondureña tienen poco acceso a créditos. El 7% restante ha sido asignado para cubrir los costos de la implementación del acuerdo de 14 de noviembre. Esta asignación de fondos fue aprobada por unanimidad en una asamblea del sindicato Sitrajerzeesh, la cual fue llevada a cabo el 13 de diciembre, y también aprobada por declaraciones individuales firmadas por todos los beneficiarios que no son afiliados a Sitrajerzeesh.

Entre los trabajadores elegibles para beneficiarse del fondo de asistencia social se incluye a todos los afiliados a Sitrajerzeesh y al resto de trabajadores de producción que fueron contratados en la fábrica el 8 de octubre del 2009, fecha en la cual se anunció el cierre de Jerzees de Honduras. La recomendación de la junta directiva del sindicato fue que todos los empleados recibieran la misma cantidad de dinero, incluyendo a los trabajadores que no se afiliaron ni apoyaron al sindicato y esta recomendación fue aceptada por los afiliados al sindicato. Del primer desembolso para el fondo, cada trabajador recibió \$1,003.75, una cantidad que representa aproximadamente 5.2 meses del salario base en JDH.² Del segundo y tercer desembolso, los trabajadores recibirán 1.7 meses adicionales del salario base, un total en su conjunto de tres desembolsos y 8.6 meses de salario.

Como lo refleja el cuadro anterior, actualmente 1,225 de los 1,287 trabajadores elegibles, aproximadamente el 95%, han recibido el pago de este primer desembolso. Comparado con otros casos en la industria de prendas en el tercer mundo en los cuales ha habido un desembolso de fondos como resultado de una negociación después de un despido masivo y que el desembolso haya ocurrido mucho tiempo después de sucedido el despido, ésta es una respuesta sorprendente. Se cree que muchos de los 62 trabajadores que no se han presentado o no han sido ubicados han emigrado fuera de Honduras. El WRC está trabajando con Sitrajerzeesh y el Centro de Solidaridad en el diseño de un proceso que permita a estas personas recibir sus pagos.

¹ Cada trabajador recibió 19,021.40 Lps. Las cantidades en dólares que han sido presentadas aquí y en otras partes de este documento están basadas en la tasa de cambio citada para el 15 de enero del 2010 (1 dólar de Estados Unidos = 18.95 en lempiras hondureñas).

² Los trabajadores de JDH recibieron un salario garantizado de 121.32 Lps por día (aproximadamente \$6.40), el salario mínimo para Honduras en el sector de prendas, además de incentivos de producción, dependiendo de la productividad de cada trabajador.

El desembolso fue llevado a cabo a través de depósitos directos a las cuentas de los trabajadores—un método con dos ventajas. Primero, es el mejor método para la seguridad de los trabajadores porque evita una situación en la cual los trabajadores tengan en sus manos una gran cantidad de efectivo o un cheque que podría hacerles blanco de un robo. Segundo, este método ayuda a los trabajadores a establecer una cuenta de ahorros y, para muchos trabajadores, es primera vez en sus vidas que pueden tener esta opción para administrar su dinero. El sindicato pudo negociar una tarifa grupal con el Banco de Occidente para establecer la cuenta (con un costo de \$1.06 por cuenta en vez del costo normal de \$5.28). El costo para ejecutar las transferencias (\$1.32) está siendo deducido de los fondos designados para la administración del acuerdo.

El proceso ha sido llevado a cabo de la siguiente manera: Los trabajadores recibieron instrucciones, en una asamblea que tuvo lugar el 13 de diciembre y por otras vías, para que establecieran una cuenta en el Banco de Occidente. El Banco de Occidente fue seleccionado porque tiene mucha experiencia haciendo transacciones de planilla en las fábricas maquiladoras y tiene muchas sucursales en el área de Choloma y San Pedro Sula. Se les solicitó a los trabajadores, que después de abrir sus cuentas, entregaran el número de la misma a la CGT. Luego la CGT verificó la identidad del trabajador con la supervisión del WRC y el Centro de Solidaridad y pidió a los trabajadores que firmaran los documentos relevantes. Después, los datos fueron remitidos al banco, el cual desembolsó los fondos a las cuentas de cada trabajador, utilizando el depósito directo.

Aunque la cuenta general mencionada arriba está a nombre de oficiales de la CGT y de Sitrajerzeesh, por el acuerdo entre las partes, el WRC y el Centro de Solidaridad tienen que aprobar todas las transferencias y tener acceso a todos los archivos relacionados con el desembolso.³ El WRC ha revisado todos los materiales relevantes y ha confirmado que todos los desembolsos fueron realizados según el plan aprobado por los trabajadores de JDH y según el protocolo establecido para las transacciones bancarias.

Una meta importante del proceso de desembolso fue asegurar que la mayoría de los trabajadores recibiera fondos antes de la navidad. Esta meta, la cual requería del trabajo muy rápido de todas las partes involucradas, fue lograda. Al llegar la navidad, 1,182 de los 1,287 trabajadores elegibles—aproximadamente el 92%—habían establecido sus cuentas y recibido su parte del fondo. La gran mayoría de trabajadores tuvieron dinero en sus cuentas transcurrida una semana de la transferencia realizada por Russell.

Con respecto a la cooperativa de ahorros, la CGT y Sitrajerzeesh decidieron, con la aprobación del WRC y el Centro de Solidaridad, colocar los fondos para su creación en una cuenta a plazo

³ Entre la documentación revisada por el WRC se incluye la siguiente:

- Una carta de recibido del Banco de Occidente confirmando la transferencia de Russell el 11 de diciembre del 2009, con fecha 16 de diciembre del 2009
- Un archivo que contiene el nombre y número de cédula de cada uno de los 1,287 trabajadores elegibles con los números de cuentas bancarias para 1,225 trabajadores
- Cartas de instrucción de la CGT y Sitrajerzeesh para cada transferencia (con fecha 20, 22 y 24 de diciembre del 2009 y 4, 7, 11, 18, y 20 de enero del 2010)
- Documentos provistos por el Banco de Occidente confirmando que cada transferencia fue realizada (con fecha 21, 22 y 24 de diciembre del 2009 y 5, 8, 12, 18, y 21 de enero del 2010)
- Declaraciones firmadas por los trabajadores no afiliados a Sitrajerzeesh apoyando la asignación de fondos, tal como fue aprobado en la asamblea de Sitrajerzeesh realizada el 13 de diciembre del 2009.
- Declaraciones del Banco de Occidente indicando el balance actual de la cuenta (la más reciente tiene fecha 21 de enero del 2010)

fijo por seis meses para ganar intereses mientras los procedimientos para el establecimiento legal y administrativo de la cooperativa se llevaban a cabo. La cooperativa de ahorros será supervisada por el Instituto Hondureño de Cooperativas, dependencia del gobierno hondureño.⁴

C. Negociación colectiva en Jerzees Nuevo Día

Compromiso de Russell: Russell se comprometió a reconocer al sindicato de trabajadores de JDH –Sitrajzeesh – como el representante de los trabajadores de Jerzees Nuevo Día y comenzar las negociaciones de un contrato colectivo con el sindicato en poco tiempo.

Acciones verificadas: En términos legales y prácticos, Russell ha reconocido a Sitrajzeesh como el representante de los trabajadores de JND. A través del acuerdo del 14 de noviembre, Russell formalmente reconoció al sindicato como el representante exclusivo de los empleados de JND para la negociación colectiva y para todas las reclamaciones individuales o colectivas. Desde la fecha en que fue firmado el acuerdo, Russell ha participado en diálogos y negociaciones constantes con el sindicato sobre asuntos relacionados con la contratación de trabajadores en JND.

El proceso de negociación del contrato colectivo aún no ha comenzado. Russell ha informado al WRC que tiene la intención de “iniciar la negociación colectiva inmediatamente después de que esté funcionando el Comité de Supervisión para que éste juegue un papel en la capacitación y la mediación, tal como fue acordado entre la compañía y el sindicato.” El sindicato ha indicado que está ansioso por empezar la negociación colectiva cuanto antes. El WRC espera que esto ocurra en el próximo mes.

Las partes han acordado que una institución externa capacite al sindicato y a la gerencia antes de iniciar la negociación. La firma que ha sido seleccionada se llama Vectra. Russell afirma que dicha institución presentará la agenda y el programa a los interesados durante el mes de febrero.

D. Disciplina de y capacitación para los gerentes

Compromiso de Russell: Russell se comprometió a constituir la gerencia de la nueva fábrica con personas que entendieran la libertad de asociación y a implementar prácticas y políticas conducentes a la libertad sindical. Este compromiso surgió debido a la preocupación del WRC y otras partes sobre el compartimiento de algunos gerentes identificados en los informes del WRC y la FLA-Goldin quienes violaron la libertad de asociación de los trabajadores.

Acciones verificadas: Russell ha informado al WRC lo siguiente con respecto a las acciones en esta área: “Referente a los que siguen empleados por la Compañía, los gerentes identificados en los informes del WRC y/o de la FLA por haber violado los derechos a la libre asociación han sido disciplinados según la Política de la Compañía. En esencia, esto equivale a una advertencia final por escrito, firmada por cada uno de estos empleados y colocada en su expediente. Además, a cada persona individualmente se le ha advertido que futuros incidentes de violación a la libertad de asociación resultarían en su despido. Cuatro de estos gerentes han sido transferidos a otros puestos dentro de la Compañía y no tienen ninguna relación con JND.”

⁴ El instituto y regulación de la creación y administración de una cooperativa es establecida por la Ley de Cooperativas de Honduras, parte del Decreto 65-87 del 30 de abril de 1987, enmendado por el Decreto 211-93 de 1 de octubre de 1993, firmado por el Presidente de la República el día 13 de octubre de 1993.

Se ha confirmado que la persona que, según entiende el WRC, tenía la mayor responsabilidad en la campaña anti sindical en Jerzees de Honduras, ex gerente de recursos humanos a nivel regional Ricardo Trujillo, ya no tiene responsabilidades en Honduras y está trabajando en México. El hecho de que haya sido removido de esta escena es un paso extremadamente importante hacia el establecimiento de relaciones laborales positivas y una acción fuertemente recomendada por el WRC. El WRC también ha verificado que ningún supervisor ni gerente identificado por su comportamiento inapropiado en los informes del WRC o de la FLA-Goldin está actualmente empleado en JND. La compañía ha contratado como gerente de recursos humanos a una persona que, según informan el sindicato y los trabajadores, tiene un record positivo en cuanto a su respeto por los derechos laborales. El WRC también ha verificado que la gerencia de Russell y Fruit of the Loom han tomado un papel activo en los asuntos laborales en JND.

Un área de preocupación es que la persona que funge actualmente como director de recursos humanos para Centro América sea alguien a quien se le ha identificado por haber jugado un papel importante en las actividades anti sindicales en JDH. Es importante que Russell monitoree de cerca el rendimiento de esta persona y se asegure que entienda muy bien sus obligaciones derivadas de los acuerdos.

E. Comité de Supervisión, Ombudsman, Resolución de Conflictos

Compromiso de Russell: Russell se comprometió a aceptar y a participar en un mecanismo de supervisión total para asegurar una aplicación efectiva de los términos del acuerdo y una resolución puntual y equitativa de los conflictos. Específicamente, el acuerdo establece un Comité de Supervisión conformado por tres personas, el cual sirve como cuerpo facilitador y mediador, y el nombramiento de un Ombudsman para monitorear los asuntos que surjan a diario con respecto a la implementación del acuerdo. Las políticas del Comité y los procedimientos están determinados por una junta directiva conformada por cinco personas, incluyendo a los tres miembros del Comité más dos directores adicionales. El sindicato y la compañía nombran a un miembro del Comité y nombran a un director adicional; el quinto director, quien también participa en el Comité de Supervisión, es nombrado por los otros cuatro directores.

Acciones verificadas: Actualmente, dos miembros del Comité de Supervisión y dos miembros adicionales han sido seleccionados por el sindicato y por la compañía. Como miembros del Comité se incluye a Claude Fontheim (nombrado por la compañía) y Jeff Hermanson (nombrado por el sindicato). Los directores adicionales son Donna Chung (nombrada por la compañía) y Yadira Minero (nombrada por el sindicato). Claude Fontheim es Presidente de Fontheim International y fue el representante principal de la compañía en las negociaciones que resultaron en los acuerdos del 14 de noviembre. Jeff Hermanson es Director Ejecutivo Asistente del Writers Guild of America y fue el representante principal de Sitrajerzeesh en las negociaciones. Donna Chung es una Asesora de Comercio y Cumplimiento Social en Sandler, Travis & Rosenberg, P.A. y participó en las negociaciones. Yadira Minero es una abogada hondureña y directora del Centro de Derechos de Mujeres en San Pedro Sula, Honduras.

Un candidato para el quinto puesto de la junta ha sido identificado, pero tendrá que reunirse con la compañía y con el sindicato antes de ser confirmado. Aún no ha sido nombrado el Ombudsman, este nombramiento tiene que ser realizado por la Junta en su totalidad. Russell espera que el Ombudsman sea nombrado durante el primer trimestre del 2010.

Hasta la fecha, han habido dos conflictos entre la compañía y el sindicato, los cuales han requerido el involucramiento de los miembros del Comité de Supervisión. El primero fue sobre los nuevos contratos individuales de trabajo en JND y la inclusión de frases que influyen en un beneficio semanal que reciben los trabajadores, el pago del séptimo día, y la forma en la que éste ha sido calculado. Anteriormente, Russell calculó este beneficio en JDH en dos maneras diferentes, uno de los métodos (el cual se aplicaba a los que fueron contratados en Russell antes de que la compañía fuera comprada por Fruit of the Loom) es más favorable para los trabajadores que el otro. Por el lenguaje utilizado por Russell en la preparación de los contratos, el sindicato interpretó que el beneficio calculado de la manera menos favorable. Ambas partes también creyeron que el lenguaje preferido por la otra parte les perjudicaría la litigación existente sobre el cálculo correcto del beneficio. Finalmente, con la ayuda del Comité de Supervisión, llegaron a un acuerdo en el cual cada trabajador recibe el beneficio que recibió en JDH hasta que los términos para toda la fábrica sean acordados en la negociación colectiva – una resolución que sea consistente con el acuerdo del 14 de noviembre entre la CGT y Russell.

Otro conflicto resultó cuando la gerencia anunció la implementación de nuevas metas de producción para los trabajadores en la planta. El sindicato expresó su objeción, diciendo que las nuevas metas eran desventajosas para los trabajadores en comparación con las que estaban aplicándose en JDH y que su implementación unilateral violaba al acuerdo de noviembre, el cual compromete a Russell a negociar con el sindicato sobre este tipo de asuntos. El conflicto fue abordado con la ayuda del Comité de Supervisión: Russell acordó deferir cualquier cambio a las metas de producción hasta que pueda ser discutido en la negociación colectiva con el sindicato.

F. Pactos colectivos

Compromiso de Russell: Russell acordó trabajar con la CGT en un plan para eliminar los pactos colectivos que la compañía implementó en todas sus otras fábricas en Honduras. Como el WRC documentó en su [informe de junio del 2009](#), los pactos violan estándares internacionales de trabajo que protegen a la libertad sindical de los trabajadores. Russell también acordó seguir los pasos necesarios para asegurar que estos pactos no constituyan barreras a la libertad sindical mientras tanto. La compañía acordó proveer todos los beneficios que los empleados actualmente tienen bajo los pactos y no negarles ningún beneficio en el caso que uno de sus empleados quisiera retirarse del pacto existente o que quisiera afiliarse a un sindicato.

Acciones verificadas: No han habido avances hacia la eliminación de los pactos hasta la fecha. La compañía y el sindicato han dicho que van a desarrollar un plan para eliminar los pactos. Mientras tanto, Russell ha afirmado que mantiene los beneficios establecidos por los pactos colectivos para cualquier trabajador que se retire del pacto o que se afilie al sindicato. Russell ha dicho que este proceso fue comunicado al equipo gerencial de Russell en enero y que le será comunicado a todos los trabajadores hondureños antes de finalizar el primer trimestre del 2010. Este paso ayuda para asegurar que, antes de eliminar los pactos, no se socave la habilidad de los trabajadores para ejercer libremente sus derechos de asociación.

G. Libertad de asociación: Capacitación y acceso Russel acordó

Compromiso de Russell: Russell acordó un marco de respeto hacia la libertad de asociación de los trabajadores en todas las fábricas que pertenecen a la compañía, el cual incluye provisiones que

abordan la capacitación de trabajadores a través de un programa de capacitación sindicato-patronal, llevado a cabo por una parte externa, y el acceso del sindicato a todas las fábricas.

Acciones verificadas: Actualmente, no se ha implementado el programa de capacitación sobre los derechos laborales o provisiones para el acceso sindical a las fábricas de Russell/FOTL. Sin embargo, el sindicato no ha buscado adelantar el proceso en esta área porque se ha estado enfocando en los asuntos relacionados con JND. Aún no ha sido aprobada la parte externa que llevará a cabo la verificación (y se requiere del total establecimiento del Comité de Supervisión, para que este pueda vigilar el proceso y asegurar que siga adelante). Russell espera que el inicio del proceso para desarrollar el programa con el CGT sea en febrero.

III. Conclusión

En vista de los hallazgos detallados arriba, el WRC concluye que Russell ha demostrado un compromiso para cumplir con sus obligaciones adquiridas en el acuerdo del 14 de noviembre del 2009 y consistente con los códigos de conducta de las universidades. Han habido muchos avances hasta la fecha en las áreas más importantes para los ex trabajadores de JDH, especialmente la apertura de JND, el comienzo de nuevas contrataciones, y la contribución de Russell al fondo de asistencia social para los trabajadores. Como se ha discutido arriba, hasta la fecha estas acciones han resultado en la distribución de más de cinco meses de compensación a más del 95% de los trabajadores elegibles y a la recontractación de más de cien trabajadores—avances que tienen un significado muy grande para los trabajadores afectados y sus familias.

El WRC está preocupado por las demoras y los desacuerdos que han surgido hasta la fecha, pero concluye que éstas reflejan los retos que son inherentes a la implementación de un acuerdo tan amplio y a un esfuerzo de forjar una relación constructiva entre los empleados y la gerencia en un lugar donde esto antes no existía. También es alentador que el proceso de supervisión acordado por las partes haya servido hasta la fecha como una herramienta efectiva para resolver conflictos. El establecimiento por completo del Comité de Supervisión y el nombramiento del Ombudsman, tal como fue establecido en los acuerdos de noviembre, ayudaría aún más en este aspecto. De todas maneras, es responsabilidad de Russell seguir con la implementación de los acuerdos de buena fe y trabajar duro para abordar las áreas de debilidad. Especialmente, es importante que Russell haga énfasis en la reorientación y la capacitación de su gerencia local y regional para asegurarse que adopten e implementen fielmente las nuevas políticas de la compañía, políticas que rompen fuertemente con la práctica y el estándar de la región y con las prácticas del pasado en esta compañía. También se necesita que haya vigilancia constante por parte del WRC mientras continúe el proceso.

El acuerdo firmado el 14 de noviembre representa un gran paso hacia el respeto de los derechos laborales y para relaciones constructivas en la industria de prendas. Es alentador que los acuerdos ahora estén siendo implementados y que se hayan logrado muchos avances.