

**Resolución del Consejo Directivo de la Asociación Trabajo Justo  
sobre la Revisión Especial para Russell Corporation  
Aprobada el 25 de junio de 2009**

*Traducción Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)*

El Consejo Directivo de la Asociación Trabajo Justo (FLA por sus siglas en inglés) ha considerado cuidadosamente el informe de fecha 19 de junio de 2009, que fue comisionado por la FLA para verificar la implementación por parte de Russell Corporation del plan de remediación aprobado por la FLA y su Consejo Directivo el 29 de enero y el 12 de febrero de 2009. Hemos revisado también informes externos y comunicaciones del WRC, la federación sindical CGT de Honduras, y el sindicato local SITRAJERZEESH.

Seguimos seriamente preocupados sobre el impacto que el cierre de Jerzees de Honduras ha tenido sobre los trabajadores y el clima para la libertad de asociación en Honduras. Aunque el informe de verificación muestra que Russell ha dado pasos para tratar con estos temas, no ha implementado plenamente el plan de remediación y no cumple en plenitud los estándares de la FLA.

En consecuencia, el Consejo Directivo de la FLA ha decidido poner a Russell Corporation en un período de revisión especial de 90 días. Según la Constitución de la FLA, una empresa puede ser puesta en revisión especial si no logra cumplir o mantener el cumplimiento de los estándares de la FLA. Si una empresa no llega al cumplimiento pleno dentro del período de revisión especial, puede constituir la base para su retiro de la FLA. Durante el período de revisión especial, ni Russell ni la FLA pueden señalar que Russell está cumpliendo los estándares de la FLA.

Diversos factores contribuyeron a nuestra decisión. El primero es la falla de la empresa en relacionarse de buena fe en negociaciones con la CGT en temas como compensación para los empleados despedidos, una política significativa de prioridad de contratación y acceso de los sindicatos a las fábricas de la empresa. Los empleados de las plantas de Russell tienen un entendimiento inconsistente sobre sus derechos a la libertad de asociación. La existencia de “pactos colectivos”, sin tener en cuenta su motivación, tienen el efecto de socavar los esfuerzos de los sindicatos independientes en organizar a los trabajadores. Estas circunstancias han llevado a un alto nivel de desconfianza entre trabajadores y otros interesados con respecto al compromiso de Russell con la libertad de asociación.

Una segunda serie de preocupaciones se relaciona con la falla de Russell de relacionarse con interesados clave, incluyendo representantes de la sociedad civil de Honduras. Finalmente, nos preocupan los comentarios públicos inapropiados de la empresa sobre la FLA y el proceso de remediación.

Durante el período de revisión especial de 90 días, Russell debe dar los siguientes pasos con el fin de ser removido del estatus de revisión especial:

- Encarar negociaciones de buena fe con la CGT de Honduras en relación a compensación y beneficios para todos los trabajadores de JDH, una política efectiva de prioridad de contratación y acceso razonable de organizadores sindicales a los empleados.
- Negociar medidas con la CGT para asegurar la eliminación de obstáculos a la libertad de asociación, incluyendo aquellos que presentan los pactos colectivos, sin eliminar los beneficios existentes para los trabajadores.
- Disciplinar al personal de gerencia que impida o haya impedido el derecho de los trabajadores a organizarse.
- Corregir públicamente el récord con respecto a comunicaciones previas de Russell sobre el proceso de remediación. Russell debe también comprometerse a no hacer más declaraciones públicas sobre la FLA o este proceso de revisión sin la aprobación previa de la FLA.
- Mejorar los esfuerzos de capacitación para asegurar que todos los empleados tengan una mejor comprensión de los derechos a la libertad de asociación y la negociación colectiva, según están establecidas por los estándares laborales internacionales. El capacitador debe tener una acreditación firme en libertad de asociación y negociación colectiva y una reputación creíble entre los grupos clave de interesados. Cualquier capacitación debe ser integrada en una forma permanente en las fábricas de Russell, tal como ha sido el caso de la política de “puertas abiertas” de Russell.
- Relacionarse con todos los interesados clave en este período de revisión para facilitar la resolución del proceso de remediación. Los interesados clave son las universidades miembros de la Asociación Trabajo Justo, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, la Campaña Ropa Limpia y la Red de Solidaridad de la Maquila.
- Continuar implementando todos los aspectos aplicables al plan de remediación decidido el 29 de enero y 12 de febrero de 2009.

Russell debe realizar un esfuerzo sostenido y de largo plazo para crear un ambiente en el que los trabajadores sientan que pueden ejercitar libremente sus derechos de asociación. Es esencial que Russell actúe en los próximos 90 días de forma tal que demuestre una nueva dirección y un entendimiento de las preocupaciones de los interesados.

El Consejo Directivo de la FLA ha pedido al personal de la FLA que informe en 90 días sobre el progreso de Russell. En ese momento, se reevaluará el estatus de revisión especial de Russell. El Consejo Directivo se reserva el derecho a solicitar actualizaciones

en cualquier momento dentro de este período si surgieran preocupaciones sobre el progreso de Russell.

Alentamos a las universidades y otros interesados a relacionarse con Russell durante este período de revisión para facilitar la resolución del proceso.