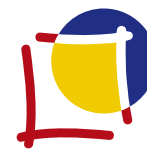


REPORTE FINAL

Queja de Terceros: *Delta Apparel Honduras* (Honduras)

27 de Agosto de 2018



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 17 de diciembre de 2017, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Delta Apparel Honduras (en lo sucesivo “SITRADAHSA” o “el querellante”) interpuso una Queja de Terceros con la Fair Labor Association (“FLA”) alegando violaciones al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA (“el Código”) en la fábrica Delta Apparel Honduras (“Delta Honduras” o “la compañía” o “la fábrica”), ubicada en Zip Buena Vista Parque Industrial, Villanueva, Honduras (Zonas Industriales de Procesamiento). La Queja alega una serie de violaciones al Código, principalmente con respecto a las Normas de Cumplimiento relacionadas a salarios y beneficios, horas de trabajo y relaciones industriales. Delta Apparel Incorporated, propietaria de Delta Honduras, es una compañía afiliada a la FLA.

La FLA aceptó la queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. De tal manera que, Delta Apparel contaba con 45 días para realizar una investigación de los alegatos y entregar un reporte a la FLA junto con un plan de remediación. De manera alterna, Delta Apparel pudo haber renunciado a esta investigación interna y haber solicitado que la FLA coordinara una investigación independiente de un tercero con el fin de desarrollar un plan de remediación.

Delta Apparel decidió realizar una investigación interna para examinar y evaluar los alegatos de la Queja, incluyendo sus respuestas a cada punto planteado en la Queja y su plan para responder según se requiera por medio de un plan de remediación.

RESUMEN DE LOS ALEGATOS

Los siguientes siete alegatos específicos de incumplimientos fueron presentados por el Querellante:

- 1. Bonos de producción:** El querellante alega que la fábrica no paga los bonos de producción adecuadamente. El querellante da un ejemplo de un trabajador que excede las metas de producción durante los primeros tres días de la semana pero no lo hace los últimos dos días (por ejemplo, debido al retraso en la entrega de materia prima, o una falla en el equipo); bajo este escenario, la producción promedio de la semana del trabajador no excede el nivel requerido para el bono y por lo tanto el trabajador solo recibirá el salario mínimo. El querellante señala que un sistema más equitativo compensaría a un trabajador por cada día que cumpla o exceda los niveles de producción requeridos para el bono.
- 2. Salario de directivos sindicales:** El Artículo 11 del Contrato Colectivo de Trabajo (“CCT”) actualmente vigente (véase a continuación) establece que todos los dirigentes sindicales deben ser asignados al mismo equipo de producción, y sus salarios deben ser protegidos de las fluctuaciones. El querellante indica que la gerencia de la fábrica no ha estado cumpliendo con este requerimiento durante los últimos siete meses (a la fecha que la Queja fue presentada a la FLA).

3. Trabajo-fuera-de-reloj: Con el fin de cumplir las metas de producción, los trabajadores laboran “fuera-de-reloj” antes de registrar sus entradas, durante su periodo de almuerzo, y/o al final de su jornada laboral designada. El querellante agrega que este tiempo no es compensado.

4. Compensación por descanso para el almuerzo: La fábrica no compensa a los trabajadores por el descanso de 30 minutos para el almuerzo. La fábrica justifica esta práctica considerando que la jornada laboral es “discontinua” – sin embargo, el Querellante alega que las reglas aplicables a una jornada laboral “continua” deben ser aplicadas y señala que el Ministerio de Trabajo de Honduras falló a su favor sobre este tema. (Véase a continuación sobre la subsecuente disposición sobre este tema, así como el Punto 5 a continuación.)

5. Subsidio al transporte: El querellante manifiesta que la ley nacional de Honduras requiere que la compañía pague un subsidio equivalente al 100 por ciento de los costos de transporte a todos los trabajadores, sin embargo, indica que la fábrica solo paga el 60 por ciento. Al igual que el punto anterior, el Ministerio de Trabajo falló en favor de la posición del sindicato sobre este tema.

6. Licencia médica: Los trabajadores que requieren ausentarse del trabajo para solicitar servicios médicos en las clínicas del Instituto Hondureño del Seguro Social, o “IHSS” no son compensados por completo por el tiempo que requieren ausentarse para acceder a estos servicios médicos. El querellante agrega que el tiempo adicional de licencia médica significa que los trabajadores son penalizados al no pagarles el séptimo día – lo cual significa que se les niega el bono que se paga a los trabajadores con asistencia perfecta durante una semana.

7. Deducciones al salario por llegadas tarde: El querellante expresa que contrario al Artículo 42 del CCT, a los trabajadores se les deduce cada minuto que llegan tarde durante una semana de trabajo, mientras que el CCT estipula que dicha deducción solo será aplicada después de cinco minutos de tiempo acumulado.

EL CONTRATO COLECTIVO ENTRE DELTA HONDURAS Y SITRADAHSA

La gerencia de Delta Honduras y el sindicato SITRADAHSA firmaron su primer CCT, que aplicaba a todos los trabajadores de la fábrica en el 2007. Desde esa fecha, el CCT se ha negociado en dos ocasiones. El CCT actualmente vigente se firmó el 26 de noviembre de 2015 con una vigencia de tres años; este vencerá el 26 de noviembre de 2018. Las partes ya se están preparando para la próxima renegociación.

De acuerdo con el Artículo 1 del CCT, la gerencia de la fábrica y el sindicato SITRADAHSA deben celebrar reuniones aproximadamente cada 45 días para discutir cualquier situación de común interés; se preparan agendas para cada reunión y se mantienen minutas que firman los representantes de la fábrica y del sindicato. Según se detalla a continuación, el CCT abarca varios puntos planteados en la Queja y en comunicaciones posteriores, y por lo tanto este proceso en conjunto con la próxima renegociación ofrece un importante canal para reforzar el relacionamiento entre Delta Honduras y SITRADAHSA en las áreas de preocupación.

EVALUACIÓN DE DELTA HONDURAS Y DECLARACIONES

Las descripciones expuestas a continuación reflejan la revisión y evaluación de Delta Honduras de cada uno de los alegatos de la Queja y la información entregada a la FLA en sus respuestas y cuando aplica, su plan de remediación.

Concretamente, y como se detalla a continuación, la gerencia de Delta Honduras confirmó que con respecto a dos de los más importantes alegatos planteados por el Querellante (específicamente, los Puntos 4 y 5 expuestos anteriormente), los puntos fueron expuestos ante el Ministerio de Trabajo Hondureño y resueltos a favor del sindicato. La gerencia manifestó que aunque se encontraba en desacuerdo con el fallo y decidió utilizar el recurso de apelación que ofrece la ley Hondureña, se compromete a cumplir la decisión final del Ministerio - y que finalmente el caso se ha cerrado como se explica a continuación.

Delta Honduras ha expresado además su entendimiento de que el Ministerio de Trabajo considera los anteriores dos puntos cerrados basado en el acuerdo de la compañía de pagar una multa que es tratada como la resolución definitiva de ambos casos.

En vista de esto, Delta Honduras ha manifestado que está preparada para discutir la resolución de los Puntos 4 y 5 con representantes de SITRADAHSA como parte de la próxima renegociación del CCT, y de hacerlo de forma expedita.

Basado en su revisión y evaluación de los siete alegatos específicos de incumplimientos abordados en la Queja como se resume anteriormente, la gerencia de Delta Honduras manifestó lo siguiente:

1. Bonos de producción: Los alegatos del querellante con respecto al sistema de bonos de producción aplicable a los trabajadores de la fábrica no apuntan a un incumplimiento de las leyes nacionales, del Código ni del CCT entre Delta Honduras y SITRADAHSA. Señala que el CCT actual establece las condiciones bajo las cuales a un trabajador se le paga el salario mínimo diario si el o ella no cumplen la meta de producción, agregando que este sistema (que a su vez afecta el pago semanal de

los trabajadores) es legal y comúnmente utilizado en Honduras y no quebranta ni la ley nacional ni el Código de la FLA. Delta cree que los alegatos en la Queja sugieren una falta de entendimiento del sistema de bonos de producción legalmente permitido y utilizado actualmente en la fábrica.

2. Salario de dirigentes sindicales: La compensación de los dirigentes de SITRADAHSA cumple con la ley aplicable, el Código y el CCT. La posición del sindicato en este punto es que los dirigentes deberían ser compensados de manera diferente a los demás trabajadores; esto, sin embargo, no sería consistente con el CCT y fue rechazado por la federación a la cual pertenece el sindicato, la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras, o "FITH". La fábrica cumple con el Artículo 11 del CCT que otorga a los dirigentes sindicales hasta 72 días de permiso para asistir a actividades sindicales, agrupa a los dirigentes sindicales en su propia unidad de producción y garantiza a cada dirigente sindical el salario promedio de la fábrica.

3. Trabajo fuera de reloj: Los trabajadores de Delta Honduras siguen un horario de lunes a jueves de 7:15 AM a 4:45 PM y viernes de 7:15 AM a 3:45 PM. Cada día los trabajadores tienen dos descansos remunerados de diez minutos y un descanso de almuerzo de 30 minutos no remunerado. La fábrica nunca ha exigido a los empleados trabajar antes o después de sus turnos o durante sus descansos o periodo de almuerzo; sin embargo, el sindicato planteó la preocupación de que algunos trabajadores hacían esto por su propia iniciativa con el fin de aumentar la producción. Delta Honduras consideraba este pago por producción adicional como legalmente permitido, pero agregó que en vista de las preocupaciones que suscitaron, estaba dispuesta a hacer modificaciones. Por lo tanto, la gerencia

estableció la política de no encender la energía de las máquinas de coser hasta el inicio del turno, apagar la energía al inicio del periodo de almuerzo y encenderlo hasta que concluye el periodo de almuerzo y volver a apagarlo al final de la jornada diaria. Esto significa que no hay posibilidad de trabajo fuera de reloj en las posiciones de operadores de costura. Con respecto a las posiciones que no son de costura, la gerencia no tiene conocimiento de instancias de trabajo fuera de reloj.

4. Compensación por el tiempo de descanso de almuerzo: Si el horario de trabajo de Delta Honduras es considerado continuo (como alega el querellante) o discontinuo (como sostiene la gerencia) es determinante para establecer si el descanso para almuerzo de 30 minutos debe ser remunerado. Este punto fue el tema de una demanda legal de SITRADAHSA ante el Ministerio de Trabajo de Honduras (que remonta varios años) que determinó que el descanso de almuerzo de 30 minutos es tiempo efectivo de trabajo continuo, y consecuentemente impuso sanciones y ordenó a la gerencia compensar a los trabajadores por el trabajo extraordinario realizado sin remuneración. Delta luego ejerció su derecho a apelar esa decisión. La posición de la gerencia es que el descanso es un periodo de descanso no remunerado que no constituye “tiempo de trabajo efectivo” y por lo tanto no está sujeto a la compensación de acuerdo con el Artículo 323 del Código de Trabajo de Honduras. Agrega que el horario de trabajo diario en la fábrica, incluyendo la duración de los descansos y periodo de almuerzo fueron aceptados por SITRADAHSA e incluidos en el Artículo 8 del CCT, que a su vez ha sido aprobado por el Ministerio de Trabajo Hondureño.

5. Subsidio al transporte: Este punto también fue tema de una demanda legal presentada por SITRADAHSA, que fue decidido a favor del sindicato por

el Ministerio de Trabajo de Honduras impulsando a Delta Honduras a apelar. El diseño del subsidio de transporte en cuestión (60 por ciento de los costos del viaje redondo para todos los trabajadores, en lugar de el 100 por ciento para los trabajadores que viven a más de dos kilómetros de la fábrica y ningún subsidio para quienes viven más cerca) ha sido incorporado en el Artículo 23 del actual CCT, que ha sido aprobado por el Ministerio de Trabajo de Honduras.

6. Licencia médica: La ley hondureña no requiere que a los trabajadores se les pague por el tiempo utilizado en buscar atención médica salvo que, a la conclusión de la consulta, reciban una declaración de incapacidad por parte del médico. La política de la fábrica es consistente y de hecho más generosa que lo que se requiere por ley, y se puede resumir del siguiente modo: (a) los trabajadores que solicitan atención médica en la clínica del IHSS y que reciben la declaración de enfermedad o incapacidad (i.e., reciben una “excusa del doctor” o “justificante médico”) reciben la compensación de un día completo y se mantienen elegibles para el pago del séptimo día; (b) los trabajadores que buscan atención médica en las clínicas del IHSS y que no reciben la declaración de enfermedad o incapacidad (i.e., no reciben una “excusa del doctor” o “justificante médico”) y regresan a trabajar después de recibir atención médica reciben la compensación de un día completo y se mantienen elegibles para el pago del séptimo día; y (c) los trabajadores que buscan servicios médicos en estas clínicas y que no son declarados enfermos o incapacitados y no regresan a trabajar después de solicitar atención médica en la clínica reciben el pago de un tiempo razonable para viajar de ida y regreso y por el tiempo que pasaron en la clínica (según se refleje en los registros de la clínica). Si el trabajador sale de la clínica antes de las 2 PM y no regresa a trabajar, no será

elegible para el pago del séptimo día, mientras que si sale de la clínica después de las 2 PM y no regresa a trabajar, el trabajador es elegible para el pago del séptimo día en base proporcional.

7. Deducciones al salario por llegadas

tardías: La evaluación de Delta Honduras con respecto a este alegato indica que la compañía en efecto estaba cargando a los trabajadores por cada minuto que llegaban tarde a trabajar durante una semana en lugar de solo cargarles cuando el tiempo de retardo al inicio de su jornada laboral es de un acumulado de cinco minutos o más durante dicha semana. Por lo tanto, Delta Honduras no rebatió este alegato ni la necesidad de remediar esta práctica con el fin de concordar con el CCT.

PERSPECTIVA GENERAL DE LA EVALUACIÓN Y HALLAZGOS DE LA FLA

Basado en la información proporcionada por Delta Honduras y conforme al Paso 2 del proceso de Queja de Terceros, la FLA se ha involucrado de forma constante con Delta Honduras para revisar a detalle cada alegato de la Queja, la reacción de la compañía basada en su evaluación y, si procede, el plan de remediación propuesto o pendiente.

En varias instancias, la FLA solicitó información adicional de Delta Honduras en un esfuerzo para aclarar los puntos expuestos, el estado e idoneidad de las respuestas y medidas de remediación propuestas o pendientes, además de pasos adicionales que pueden ser tomados para abordar los alegatos subyacentes.

Si bien este involucramiento sostenido extendió el proceso de revisión, también resultó en la considerable aclaración del estado de la respuesta y remediación, así como un mayor potencial para un relacionamiento adicional entre Delta y el querellante – incluido el contexto de la próxima renegociación del CCT.

La evaluación de Delta Honduras de los alegatos presentados en la Queja, en conjunto con la subsecuente evaluación y análisis de la FLA, identificó una serie de puntos sobre los que la fábrica ha indicado avanzará con su remediación – así como varios otros sobre los cuales indicó que ya ha tomado las medidas necesarias para abordar las preocupaciones planteadas sobre las violaciones a los derechos de los trabajadores y las condiciones seguras de trabajo.

La FLA señala al mismo tiempo que la decisión de Delta Honduras de apelar las decisiones adversas del Ministerio de Trabajo sobre los dos puntos anteriormente resumidos (Punto 4 y 5) exponen preocupaciones legítimas de que los objetivos del sindicato querellante en representación de sus miembros no serían reivindicados oportunamente. Si bien la FLA ha sido informada que el pago de una modesta sanción al Ministerio de Trabajo que resultó en la resolución del caso para el Ministerio, señala que esta resolución final no aborda los problemas fundamentales planteados en la Queja y en posteriores comunicaciones del sindicato.

En vista de esto, y como se señaló anteriormente, el proceso venidero de renegociación del CCT provee un importante foro para que las partes logren una solución duradera que aborde estas preocupaciones en curso, así como otras, y que aborde los intereses de los trabajadores afectados. Con esta finalidad, la FLA recomienda que las partes aprovechen al máximo las oportunidades presentadas en esta renegociación para lograr soluciones sostenibles con la mayor celeridad posible.

En efecto, la FLA cree que esos puntos que anteriormente fueron el tema de una extensa litigación ante el Ministerio de Trabajo deben ser prioridad durante el proceso del CCT – y deben recibir la atención de las partes de manera expedita. La aparente disponibilidad compartida de Delta Honduras y los

dirigentes de SITRADAHSA para iniciar la renegociación del CCT antes de la fecha programada en noviembre de 2018 proveen ahora una oportunidad para una revisión y supervisión oportuna, posterior a la publicación de este Reporte, y la FLA espera recibir actualizaciones de parte de las partes sobre cualquier resolución de estos y otros puntos abordados aquí.

La FLA también señala que además de los puntos específicos planteados en la Queja de Terceros, durante el curso del sostenido involucramiento entre Delta Honduras y la FLA en el Paso 2 del proceso, puntos adicionales surgieron fuera del alcance de – aunque en algunas instancias estrechamente relacionado a – los alegatos planteados en la Queja.

La FLA por lo tanto también se involucró con Delta Honduras con respecto a estos puntos adicionales, como se refiere a continuación, y considera su adecuada resolución como elemento importante del compromiso de Delta Honduras con la remediación y, donde se requiera, acción correctiva.

Aunque los siete puntos específicos planteados en la Queja continúan siendo el enfoque de este Reporte, estos puntos adicionales también requieren de una evaluación continua y vigilancia para garantizar que se han desarrollado y adoptado medidas de implementación efectivas.

MEDIDAS DE REMEDIACIÓN

A continuación, se enumeran las medidas de remediación que se han diseñado para abordar los siete puntos antes mencionados planteados en la Queja de Terceros, así como puntos adicionales identificados conforme a la investigación de la fábrica y en caso contrario por la FLA durante esta investigación en el curso del involucramiento con el querellante, la gerencia de Delta Honduras y otras partes interesadas.

PROBLEMAS PLANTEADOS EN LA QUEJA

Sistema de bono de producción: necesidad de aclaración e involucramiento con los trabajadores.

- Plan de Remediación: La fábrica debe desarrollar materiales y llevar a cabo una capacitación para todos los trabajadores sobre el sistema de bonos de producción, que incluye pero no se limita a proveer explicaciones claras referente a elementos específicos que incluyen los métodos para calcular la eficiencia de producción, aplicación del tiempo extraordinario y el pago del séptimo día, y cualquier otro punto que pueda afectar la elegibilidad de los trabajadores para recibir compensación adicional.
- Estado: La fábrica desarrolló materiales para la capacitación sobre el sistema de bonos de producción. Todos los empleados de producción participaron en una capacitación en las instalaciones, llevada a cabo durante horas de trabajo remuneradas de junio a agosto de 2018. La compañía ha confirmado que pretende llevar a cabo esta capacitación anualmente.

Salario de dirigentes sindicales.

- Plan de Remediación: La compañía ha considerado su enfoque sobre este punto consistente con los términos del actual CCT (Artículo 11), pero confirma que está preparada para abordar cualquier preocupación recurrente como parte de la próxima renegociación del CCT.
- Estado: A discutirse entre Delta Honduras y SITRADAHSA en la renegociación del CCT.

Trabajo fuera de reloj.

- Plan de Remediación: La fábrica deberá apagar la energía en las líneas de costura hasta el inicio de la jornada laboral, durante el periodo de almuerzo y al final de la jornada, para prevenir el trabajo

fuera de reloj. La gerencia además informará a los trabajadores que no son de producción sobre la prohibición a trabajar fuera de los horarios programados de trabajo, La gerencia realizará entrenamiento para todos los empleados sobre las horas de trabajo.

- Estado: La fábrica inició la práctica de apagar la energía eléctrica durante las horas no laborables en febrero de 2017. La capacitación sobre las horas de trabajo para todos los empleados de producción se realizó (durante horas de trabajo pagadas) en el 2017. También se proporcionaron avisos por escrito, así como avisos verbales por medio del sistema de altavoz referente a este cambio.

Compensación para el tiempo de descanso del periodo de almuerzo.

- Plan de Remediación: Como resultado de la decisión del Ministerio de Trabajo sobre este tema, como se detalló anteriormente, la gerencia de la fábrica y el sindicato negociarán una resolución a sus diferencias como parte de la renegociación del CCT (con respecto al actual Artículo 8).
- Estado: A atenderse como parte de la renegociación del CCT iniciando en otoño del 2018. La gerencia de la fábrica ha expresado su disponibilidad para acelerar su participación con el sindicato y los dirigentes del sindicato han expresado que están de acuerdo con esto.

Subsidio al transporte.

- Plan de Remediación: De acuerdo con lo anterior y como consecuencia del proceso y decisión del Ministerio de Trabajo, la gerencia y sindicato negociarán una resolución a sus diferencias como parte de la próxima renegociación del CCT (con respecto al Artículo 23).

- Estado: Se abordará como parte del proceso de renegociación del CCT. Los dirigentes de la compañía y del sindicato han manifestado su disponibilidad para acelerar su participación en este asunto.

Licencia médica.

- Plan de Remediación: La fábrica debe proporcionar capacitación adicional a los empleados sobre las políticas y procedimientos referentes a la licencia médica.
- Estado: La capacitación se ha completado considerablemente hasta mediados de agosto 2018, con solo unos cuantos equipos de producción pendientes de completar su capacitación antes del fin de mes. Todos los empleados de producción cubiertos en esta capacitación participaron durante horas de trabajo remuneradas.

Reducciones al salario por llegadas tardías.

- Plan de Remediación: La fábrica cambiará su sistema de registro de tiempo con el fin de implementar el periodo de gracia de tiempo acumulado de cinco minutos para retardos.
- Estado: Los cambios al sistema de registro de horas son efectivos a partir de junio de 2018; la gerencia reporta que el nuevo sistema funciona adecuadamente, proporcionando documentación como respaldo.

PROBLEMAS ADICIONALES

Acceso a la clínica médica en las instalaciones de la fábrica.

- Plan de Remediación: Realizar un análisis de la capacidad de la clínica de atender al número de empleados que típicamente solicitan los servicios diariamente.
- Estado: En febrero de 2017, la fábrica realizó un estudio para evaluar si la clínica en las instalaciones podía atender

al número de trabajadores que acuden a solicitar atención. El Ministerio de Trabajo accedió a una solicitud de la gerencia para operar la clínica por dos horas adicionales. La gerencia señala que el resultado de esa evaluación es que la clínica ahora tiene suficiente capacidad para cumplir las necesidades de los trabajadores, y que en la “gran mayoría” de los casos la atención en la clínica se da en el día que se solicita – y en unas cuantas “limitadas instancias” esperan un día. La gerencia señala además que está preparada para abordar cualquier preocupación recurrente, y como este tema se cubre en el CCT, es otra área en la cual habrá una oportunidad en los próximos meses para garantizar que las anteriores preocupaciones se aborden.

Negación de licencia familiar requerida contractualmente.

- Plan de Remediación: La gerencia reforzará a supervisores y empleados distintos a los supervisores la política de que todos los permisos deben ser dirigidos al Departamento de RR.HH. de la fábrica. La política de la fábrica es que las solicitudes de licencia serán consideradas oportunamente y de manera adecuada y atendidas conforme a la ley, al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y al CCT.
- Estado: Se entregó comunicación escrita y se proporcionó entrenamiento a todos los empleados en el 2017; la compañía reporta que no hay problemas recurrentes referente al procesamiento de las solicitudes.

Presunto acoso de empleados.

- Plan de Remediación: Contratar los servicios de una organización independiente para proveer capacitación a todos los supervisores sobre el acoso y abuso y para reforzar las políticas y procedimientos sobre acoso y abuso.

- Estado: Prosinco, una organización que lleva a cabo capacitación para gerentes y trabajadores, realizó una capacitación en agosto de 2017 sobre temas de acoso y abuso. Se han distribuido las políticas de la fábrica sobre acoso y abuso a todos los trabajadores y gerentes, y la capacitación sobre estos temas forma parte del entrenamiento de inducción. Otra política adicional sobre acoso sexual también se entregó a trabajadores y supervisores y se ha integrado al entrenamiento de inducción. La fábrica mantiene una línea directa que los trabajadores pueden utilizar para reportar, anónimamente si así lo desean, incidentes de acoso o abuso. La gerencia reporta que se está utilizando.

Salas de lactancia materna.

- Plan de Remediación: La fábrica comunicará a todos los trabajadores la disponibilidad de una sala privada de lactancia materna y fomentará su uso.
- Estado: Se hizo una campaña de comunicación enfocada en el tema en el 2017; la difusión de información sobre las instalaciones de la sala de lactancia materna se ha integrado al programa general de comunicación.

Servicio de guardería proporcionado por el empleador.

- Plan de Remediación: La fábrica explora opciones para proporcionar a los empleados servicios de guardería como lo requiere la Ley de Trabajo de Honduras.
- Estado: La gerencia ha identificado un centro potencial de guardería y se encuentra actualmente negociando con representantes de ese centro sobre el alcance de las necesidades de los trabajadores; la reunión se programó para fines de agosto para avanzar en el proceso.

Concientización sobre la Libertad Sindical.

- Plan de Remediación: Llevar a cabo capacitación para supervisores sobre el derecho de libertad sindical y negociación colectiva y las protecciones en contra de las represalias dirigidas a miembros de los sindicatos.
- Estado: La organización independiente Prosinco llevó a cabo la sesión de capacitación en agosto de 2017. La política de la fábrica referente al derecho de los trabajadores de afiliarse libremente se distribuye a trabajadores durante la inducción y se publica en las salas de descanso y otras ubicaciones dentro de la fábrica. La fábrica ha expresado que está dispuesta a extender el contrato de Prosinco o a considerar recomendaciones del sindicato u otros para buscar otro proveedor de capacitación externo en el 2018 y años venideros.

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

- Plan de Remediación: Dar publicidad a la existencia y las actividades del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Estado: Desde febrero de 2017, la fábrica ha publicado las minutas del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional en diferentes ubicaciones dentro de la fábrica accesibles a todos los trabajadores. A los miembros del Comité se les da entrenamiento y se les proporcionan chaquetas de color claro para que se identifiquen fácilmente entre la fuerza laboral. La gerencia ha expresado su disponibilidad para expandir el entrenamiento y para tomar medidas adicionales recomendadas con respecto al involucramiento del Comité con la fuerza laboral y la difusión de la información relevante.

Temperatura.

- Plan de Remediación: Continuar el programa de monitoreo de la temperatura para garantizar que los

niveles de temperatura dentro de la fábrica cumplan con la ley. Hacer las mejoras tecnológicas necesarias para garantizar que los niveles de temperatura cumplan con los requerimientos.

- Estado: La fábrica instaló dos nuevas unidades de aire acondicionado en el 2017. Se da seguimiento a la temperatura por un consultor externo independiente, las pruebas más recientes son de agosto de 2018.

Calidad del aire.

- Plan de Remediación: Continuar el programa de seguimiento de la calidad del aire dentro de la fábrica para garantizar que los niveles de calidad del aire cumplan con la ley nacional.
- Estado: La fábrica contrató a un experto independiente en calidad del aire para analizar la situación de la fábrica y hacer recomendaciones de remediación. El análisis de calidad del aire más reciente fue llevado a cabo por un experto independiente en agosto de 2017 y mostró niveles dentro de los límites aceptables de acuerdo con la ley. La siguiente evaluación está programada para septiembre de 2018.

Niveles de Ruido.

- Plan de Remediación: Continuar los programas de monitoreo de niveles de ruido para garantizar que los niveles de ruido dentro de la fábrica cumplan con la ley.
- Estado: Pruebas de ruido se llevaron a cabo por un experto independiente más recientemente en agosto de 2017, con la siguiente evaluación programada para septiembre de 2018. El programa de reducción del ruido ha resultado en niveles de ruido que cumplen con la ley nacional – siempre y cuando el equipo de protección de oídos proporcionado se utilice (los tapones de oídos se proveen a los trabajadores).

Seguridad antiincendios.

- Plan de Remediación: Continuar el programa de monitoreo de seguridad antiincendios para garantizar que lo niveles de seguridad para prevenir incendios dentro de la fábrica cumplan con la ley.
- Estado: La fábrica instaló un nuevo sistema de alarma de incendios en el 2016. Se llevan a cabo simulacros de incendio/evacuación trimestralmente, el más reciente a fines de junio de 2018 mientras que las revisiones para problemas de obstrucciones (ingresos/egresos) se realiza semanalmente.

Limpieza de baños.

- Plan de Remediación: Inspeccionar los baños regularmente para garantizar que se encuentren limpios y adecuadamente surtidos de suministros.
- Estado: La fábrica ha remodelado completamente los baños de los empleados en octubre de 2017. La política pide que se revisen regularmente los baños para verificar su limpieza (con mantenimiento semanal de sanitarios y otras operaciones) y un adecuado suministro de jabón, papel sanitario, contenedores de basura con tapa, etc. (revisado tres veces al día).

Ergonomía.

- Plan de Remediación: Monitorear los programas y prácticas de ergonomía en la fábrica, garantizando que cumplan con las leyes nacionales.
- Estado: La fábrica adquirió e instaló nuevas sillas de trabajo para 790 empleados de producción en agosto de 2017.

Equipo de Protección Personal (EPP).

- Plan de Remediación: Continuar evaluando los programas de EPP para garantizar que cumplan con los requerimientos de las leyes nacionales y que proveen un lugar de trabajo seguro para los trabajadores.
- Estado: La fábrica proporciona mascarillas, tapones de oídos y otros equipos de protección personal a los trabajadores sin costo según se vayan necesitando.

Casilleros para Empleados

- Plan de Remediación: Renovar e instalar nuevos casilleros para cumplir con las necesidades de los empleados.
- Estado: Los casilleros de la fábrica fueron renovados completamente en septiembre de 2017; la instalación de los nuevos casilleros se finalizó en agosto de 2018 y se proporcionó documentación.

CONCLUSIONES DE LA FLA Y PRÓXIMOS PASOS

Durante el curso de su evaluación de los alegatos específicos incluidos en la Queja, así como de los puntos adicionales señalados y a su vez su cuidadosa investigación de la respuesta de Delta Honduras a los alegatos, la FLA ha concluido que ciertos puntos ya se han abordado por la compañía, mientras que otros requieren nuevas medidas o medidas adicionales de remediación para abordar las preocupaciones documentadas.

Notablemente, algunos de los puntos más difíciles corresponden al ámbito del tercer CCT negociado entre Delta Honduras y el sindicato querellante, y por lo tanto se prestan a soluciones sostenibles si ambas

partes se comprometen a un firme y efectivo proceso de renegociación del CCT. Aunque es muy temprano para saber la disponibilidad de las partes para desarrollar el proceso expeditamente, la FLA se ha alentado basado en sus conversaciones con representantes de ambas partes que parecen revelar un compromiso compartido para abordar los puntos relevantes – incluyendo los dos que habían sido sujetos de un largo proceso de apelación en el Ministerio de Trabajo.

Aunque es ciertamente comprensible que algunos de los problemas planteados en la Queja y abordados en este Reporte han sido sujetos a diferentes interpretaciones, con consecuencias para aquellos que han sido afectados por las decisiones tomadas con respecto a importantes políticas y procedimientos de la fábrica, también existe ahora una genuina oportunidad para que las partes superen las diferencias por medio de un involucramiento colaborativo – ya sea en el transcurso de la renegociación del CCT, donde aplique, o por medio de un diálogo adicional entre la parte laboral y la gerencia. Esto debe incluir el involucramiento de la gerencia de la fábrica con SITRADAHSA sobre el mejor camino para la siguiente ronda de capacitación sobre la libertad de asociación más adelante en este año, como se resume anteriormente.

La FLA cree que este Reporte puede contribuir a ese proceso, y con ese fin la FLA particularmente dará seguimiento al estado de la implementación de las medidas de remediación detalladas anteriormente incluyendo la comunicación actualizada con ambas partes.

Con el fin de avanzar en el proceso de resolución, la FLA además recomienda que Delta Honduras acepte una evaluación de seguimiento con respecto a los puntos abordados en este Reporte, particularmente aunque no exclusivamente aquellos asuntos abordados en la Queja, por una parte independiente dentro de seis meses a partir de la conclusión de la renegociación del CCT. Esta recomendación tiene la intención de garantizar la supervisión continua y la transparencia y de fomentar una mayor confianza entre las partes interesadas en los medios para lograr soluciones duraderas a los asuntos planteados en la Queja.