

CIERRAS DE
FABRICAS

Estudios de Casos sobre cierres



Arriba: Trabajadores de Gina Form Bra se manifiestan en Bangkok.

1. Gina Form Bra Factory, Tailandia ■ 2. Hermosa Manufacturing, El Salvador
■ 3. Evergreen, El Salvador ■ 4. Hanesbrands, México ■ 5. Gildan Activewear,
México ■ 6. BJ&B, República Dominicana ■ Lecciones aprendidas/Temas comunes

1. Gina Form Bra Factory

■ TAILANDIA

LA SITUACIÓN: En 2002 y 2003, trabajadores de la fábrica Gina Form Bra en Bangkok, Tailandia, libraron una exitosa batalla para defender su sindicato, ganar la reincorporación de dirigentes sindicales despedidos y negociar un contrato colectivo de trabajo. Las condiciones mejoraron en la fábrica al igual que las relaciones industriales.

En septiembre de 2006, sin embargo, recibieron noticias de que los propietarios de la fábrica radicados en Hong Kong, el Clover Group, iban a cerrar la fábrica y trasladar los pedidos a otras fábricas de propiedad del Clover Group en China o Camboya. Los propietarios trataron de sacar maquinaria fuera del país pero se les impidió cuando los trabajadores apelaron al gobierno.

Aunque el sindicato inicialmente luchó para mantener abierta la fábrica Gina Form Bra, la planta fue cerrada en octubre de 2006. Aún así, los trabajadores sindicalizados de Gina no se dieron por vencidos.

ACCIONES: A pesar de un golpe militar en Tailandia, que puso al país bajo ley marcial, los trabajadores de Gina realizaron protestas callejeras regulares para presionar por sus derechos. Esas protestas fueron apoyadas por una presión internacional sostenida sobre las empresas de marcas que compraban al Clover Group, realizada por redes de solidaridad en los Estados Unidos, Europa, Hong Kong y Canadá. Se presionó a los compradores, entre ellos The Limited, Warnaco y Gap, para que intervinieran a favor de los trabajadores.

LOS RESULTADOS: Aunque algunos de los compradores inicialmente se negaron a involucrarse en el

caso, argumentando que ya no tenían pedidos con esa fábrica específica, eventualmente la mayoría acordaron presionar a su proveedor a que respetara los derechos de los trabajadores. Después de prolongadas negociaciones, los propietarios accedieron a pagar todos los bonos adeudados, la indemnización legal requerida y aproximadamente tres meses y medio de salario adicional, por encima del pago mínimo de indemnización legal, a cada trabajador. El paquete, con un valor de aproximadamente US\$1.8 millones (canadienses), constituye un acuerdo excepcional en un país en donde aún cuando cierra una fábrica las obligaciones legales son rutinariamente ignoradas. Esta campaña también ayudó establecer como si tienen responsabilidad los compradores de asegurarse que fabricantes respeten los derechos de los trabajadores durante un cierre aunque el comprador no haya tenido pedidos con el fabricante cuando se haya dado el cierre.

LECCIONES: La combinación de una acción a tiempo de los trabajadores y de quienes los apoyaban internacionalmente ayudó a los trabajadores a obtener más de lo que hubieran logrado de otra manera. Las protestas callejeras, tanto en Tailandia como en Hong Kong, aseguraron una sostenida cobertura de prensa y presionaron al gobierno tailandés a prestar atención. Esta campaña también ayudó a establecer que los compradores sí tienen una responsabilidad en asegurarse que los fabricantes respeten los derechos de los trabajadores durante un cierre, aunque el comprador no haya tenido pedidos con ese fabricante en específico en el momento del cierre.

Red de
Solidaridad de la
Maquila
Solidarity Network
www.maquilasolidarity.org



606 Shaw St.
Toronto, ON
Canada M6G 3L6
tel: (416) 532-8584
fax: (416) 532-7688

2. Hermosa Manufacturing

■ EL SALVADOR

LA SITUACIÓN: El cierre de la planta de Hermosa Manufacturing en El Salvador, en mayo de 2005, dejó a los ex trabajadores de Hermosa sin empleo, con salarios adeudados, sin pago de indemnización, sin seguro de salud y sin pensiones. El propietario de la fábrica, Salvador Montalvo Machado, no efectuó los pagos requeridos legalmente a los fondos de seguridad social y pensiones de los trabajadores, aunque el propietario sí reportó a las dependencias pertinentes del gobierno las cantidades como si hubieran sido retenidas. Los trabajadores, que organizaron un sindicato en la fábrica antes del cierre, fueron puestos de hecho en una lista negra, al negarse el propietario a darles la constancia (un récord de empleo) que les permitiría obtener empleo en otras fábricas.

ACCIONES: El cierre fue objeto de un reclamo de terceras partes, presentado ante la Asociación para el Trabajo Justo (FLA), de la cual son miembros muchos de los compradores de Hermosa. Los esfuerzos legales, para forzar al ex propietario a pagar a los trabajadores la indemnización, los salarios atrasados y otras deudas, no tuvieron éxito. Las manifestaciones locales de los trabajadores fueron apoyadas por la presión internacional sobre las empresas de marcas involucradas.

LOS RESULTADOS: Un primer ‘resultado’ fue que los compradores cabildaron al gobierno salvadoreño, en un esfuerzo por que se pagara lo adeudado a los trabajadores y al sistema de seguridad social, pero sin éxito. En segundo lugar, las marcas compradoras realizaron capacitación en una fábrica cercana para revisar sus procedimientos de contratación, y que eliminara el requisito de una constancia. Tercero, en diciembre de 2006, la FLA anunció la creación de un Fondo de Emergencia “para proveer asistencia inmediata y directa a los [ex] trabajadores [de Hermosa], mientras continúan los esfuerzos para hacer responsables al gobierno de El Salvador y al propietario de la fábrica por el cumplimiento de sus obligaciones legales con los trabajadores.” El fondo distribuyó US\$36,000 a los ex trabajadores organizados de Hermosa en diciembre de 2006 y enero de 2007.

Lo que la campaña en El Salvador e internacionalmente no logró fue que las marcas compradoras aceptaran su responsabilidad de compensar a los trabajadores por lo que se les adeudaba, en el caso de



Arriba: los ex trabajadores de Hermosa Manufacturing se manifiestan frente a las puertas de la fábrica.

que su proveedor y el gobierno no cumplieran con sus obligaciones legales con los trabajadores. Los compradores tampoco estuvieron de acuerdo en que los trabajadores deberían tener prioridad de contratación en otras fábricas que ellos utilizaran en El Salvador, aún cuando existía la evidencia de las listas negras.

En junio de 2007, la RSM dió a conocer un informe que recomendaba, entre otras cosas, hacer pagos adicionales del Fondo de Emergencia a los trabajadores, dar a los trabajadores prioridad en la contratación en una fábrica cercana, y poner mayor presión sobre el gobierno para que diera cobertura de salud a los trabajadores.

LECCIONES: Los trabajadores, en el caso Hermosa, fueron particularmente dejados en una mala posición, en parte debido al tiempo que transcurrió entre el cierre de la fábrica y la acción de las empresas de marcas, lo que significó que no se pudieran embargar o redirigir activos significativos y/o pagos de los compradores. El fracaso del gobierno en proteger los derechos de los trabajadores, dándoles prioridad sobre otros acreedores – lo que está establecido en la Constitución de El Salvador – hizo más difícil poder recuperar los fondos. El monitoreo de las marcas compradoras fracasó en descubrir violaciones antes del cierre, cuando podrían haber sido remediadas. Muchos de los compradores sostuvieron que no estaban produciendo confecciones en la fábrica al momento del cierre, lo que hizo más difícil hacer que asumieran la responsabilidad por la difícil situación de los trabajadores. Más aún, el caso apunta fundamentalmente a una negativa de los compradores a asumir las responsabilidades de un empleador, aún cuando éste no haya cumplido con esas responsabilidades.

3. Evergreen

■ EL SALVADOR

LA SITUACIÓN: Después de una serie de despidos, la fábrica Evergreen en El Salvador cerró en diciembre de 2005, dejando aproximadamente a 525 trabajadores sin empleo. El cierre de la fábrica fue precipitado en gran medida por el retiro de pedidos de Columbia Sportswear, que había sido el cliente principal de la fábrica por varios años. Columbia dijo que retiró sus pedidos en respuesta a problemas con derechos laborales en la fábrica. La fábrica no pagó indemnización, salarios adeudados, ni otros beneficios legales de los trabajadores, y adeudaba también una sustancial suma de dinero a dos fondos de pensiones de empleados, a los cuales tenía obligación de contribuir. En total, la fábrica debía US\$1,293,000, incluyendo US\$506,156 en pagos de indemnización y beneficios a los trabajadores y US\$786,844 a los fondos de pensión.

ACCIONES: Representantes de los trabajadores y organizaciones de apoyo presionaron al gobierno salvadoreño para que implementara una recientemente promulgada ley que le otorga a los trabajadores prioridad por encima de otros demandantes en caso de que una fábrica cierre teniendo deudas. El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), ubicado en EE. UU., sostuvo una serie de extensas discusiones con representantes de Columbia y facilitó otras conversaciones entre Columbia, Campus Sports (la empresa matriz estadounidense de Evergreen), los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y el WRC.

LOS RESULTADOS: La presión sobre el gobierno salvadoreño resultó finalmente en que los trabajadores recibieran aproximadamente US\$250,000 a través de la venta de maquinaria y otros materiales propiedad de Evergreen. Esos fondos fueron entregados a los trabajadores a través de una comisión especialmente creada para ello, compuesta por representantes de los trabajadores, la gerencia de la fábrica y el Ministerio de Trabajo salvadoreño.

Las discusiones con Columbia Sportswear resultaron en que la empresa accediera a aportar US\$120,000 a un fondo para cubrir algunas de las deudas para con los trabajadores. Columbia hizo la contribución en base a dos pagos que se debían a la fábrica, que fueron pagados directamente a los trabajadores y no al proveedor: 1) una suma de US\$75,000 por productos entregados a Columbia por Evergreen, pero que todavía no se le habían pagado, y 2) US\$45,000 para comprar de vuelta tela que era propiedad de Columbia, pero que había sido confiscada por el gobierno cuando la fábrica se cerró.

Entre la venta de activos y las deudas pagadas por Columbia, los trabajadores pudieron recibir aproximadamente US\$370,000 - o casi tres cuartos de la compensación total que se les adeudaba - por concepto de indemnización, salarios y beneficios (dejando de lado la compensación adeudada a los fondos de pensión.) Esto fue un resultado relativamente positivo para un caso de indemnización en El Salvador, en donde los trabajadores con frecuencia mas bien no reciben nada de la liquidación que se les adeuda después del cierre de una fábrica.

LECCIONES: Una diferencia clave en este caso, al compararlo con el caso Hermosa, es que la acción se realizó inmediatamente después del cierre de la fábrica, haciendo posible el re-direccionamiento de deudas y la venta de activos. Esto fue posible en parte porque el WRC ya estaba relacionado con la fábrica y con Columbia Sportswear con anterioridad al cierre. Además, Columbia Sportswear tenía pagos pendientes a la fábrica, los que pudieron ser redirigidos para pagar las deudas que la misma tenía con los trabajadores sin costo extra para el comprador. Y por tener una licencia universitaria, Columbia fue vulnerable a la presión de las universidades compradoras si no hubiese actuado.

4. Hanesbrands

■ MÉXICO

LA SITUACIÓN: En octubre de 2006, los trabajadores despedidos por Hanesbrands, en Monclova, fueron presionados a firmar documentos antes de recibir el pago de su liquidación, en los que declaraban que no habían sufrido ninguna lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, renunciando 'aparentemente' con ello al derecho a una compensación. Peor aún, la empresa no estaba dispuesta a entregarle a sus empleados los documentos a los que tenían derecho, mismos que les permitirían acceder a los beneficios de pensiones del sistema de seguridad social en salud (IMSS.)

ACCIONES: Información negativa en los medios y presión, incluyendo cartas y una serie de demandas sobre "un cierre responsable" por parte de la RSM y SEDEPAC.

LOS RESULTADOS: Se informó que Hanesbrands dejó de exigir a los trabajadores la firma de las declaraciones de buena salud. Aún así, hay otros temas importantes que siguen sin ser tratados y Hanesbrands ha continuado negándose a consultar con los trabajadores sobre sus necesidades o a entrar en un diálogo con SEDEPAC y la RSM sobre cómo podrían minimizarse los impactos negativos de los cierres en los trabajadores y la comunidad. La empresa se ha negado a considerar las propuestas de SEDEPAC y la RSM sobre pasos que podría dar más allá del mínimo legal, tales como apoyo a capacitación, asis-

tencia en la búsqueda de trabajo, apoyo para proyectos de microempresas cooperativas, mantener abierta la guardería infantil de la fábrica durante la capacitación y la búsqueda de trabajo, e instar a otros propietarios de maquiladoras a darles prioridad en la contratación a los trabajadores desplazados.

LECCIONES: Empresas como Hanesbrands, que no tienen disposición a relacionarse con ONGs de derechos laborales o sindicatos, tienen que ser presionadas para que lo hagan. Aunque Hanesbrands está cada vez más preocupada por la imagen de su marca, no es tan vulnerable como otras empresas que han invertido más en su marcas en sí, como Nike o Gap. Otros posibles puntos de presión que podrían usarse incluyen acción de los accionistas, presión a través de los compradores al por mayor (como las universidades), protestas internacionales e investigaciones independientes por parte de organizaciones de monitoreo, en las que participen las universidades (WRC, FLA.) La falta de un sindicato independiente en la fábrica, capaz de movilizar a los trabajadores, también limitó las acciones que se podían realizar en el campo. Vale la pena notar que Gildan Activewear, competidora de Hanesbrands, se ha vuelto más dispuesta a comprometerse, después de enfrentar apenas cuatro años atrás una larga campaña, en la cual se utilizaron muchos de esos puntos de presión.

5. Gildan Activewear

■ MÉXICO

LA SITUACIÓN: En marzo de 2007, cuando anunció que cerraba sus dos fábricas en México, Gildan Activewear proclamó su intención de actuar “responsablemente” dando a sus ex trabajadores más apoyo que la mayoría de los fabricantes de confecciones en México.

ACCIONES: A diferencia de Hanesbrands, Gildan dialogó con la RSM y SEDEPAC e hizo compromisos públicos de ir mas allá de los mínimos legales cuando anunció los cierres.

LOS RESULTADOS: Después de una ronda inicial de reuniones con la RSM, Gildan accedió a darles a los trabajadores despedidos uno o dos meses de salario por encima de la liquidación legal, por la falta de notificación previa. Gildan también contribuyó con \$2,3000,000 pesos (\$232,000 dólares canadienses) para un programa gubernamental de capacitación para el empleo.

Tras discusiones posteriores Gildan además accedió a hacer contribuciones al programa del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de tal manera que los ex empleados de Gildan, aunque no los miembros de sus familias, tendrán cobertura por servicios de salud por un año después de haber sido liquidados. Esta extensión de cobertura para salud mas allá de las 8 semanas estipuladas por la Ley laboral Mexicana particularmente es importante para las trabajadoras

que estaban embarazadas en el momento del cierre y para los trabajadores que han sufrido enfermedades o lesiones en el lugar de trabajo y que requieren atención médica mas allá de las 8 semanas.

Significativamente Gildan le ha permitido a SEDEPAC que monitoree el cumplimiento de estos compromisos, así como el programa de capacitación. Sin embargo, en base a información actual del gobierno, SEDEPAC está planteándole interrogantes a Gildan, sobre si el programa de capacitación dará a los trabajadores las capacidades y oportunidades que necesitan para obtener empleos con salarios y beneficios comparables con aquellos que tenían en la planta que Gildan cerró.

LECCIONES: Gildan ha sido mas sensible a la presión a partir de la experiencia del pasado - habiendo ya sentido el efecto de campañas internacionales sobre las violaciones a los derechos de los trabajadores, acciones de los accionistas, quejas de compradores institucionales (como universidades, ciudades), y otras formas de campañas y relaciones. Además, Gildan es miembro de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) y ha sido objeto de reclamos de terceras partes tanto con la FLA como con el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC.) Finalmente, actualmente la empresa está tratando de establecerse como marca, lo que la hace más vulnerable a la publicidad negativa.



Derecho: Estudiantes de EE.UU se manifiestan en apoyo a los trabajadores de BJ&B, arriba.

6. BJ&B

■ REPÚBLICA DOMINICANA

LA SITUACIÓN: En febrero de 2007, los propietarios de la fábrica BJ&B en la República Dominicana anunciaron el próximo cierre de una fábrica que había sido el escenario de un difícil caso de una victoria sindical. Los dueños, Yupoong, dijeron a los trabajadores que la fábrica ya no podía ser competitiva debido a la necesidad de importar materias primas y a la falta de tecnologías de punta e infraestructura local.

Según una declaración conjunta de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), “hubo fallas significativas en el proceso de indemnización en BJ&B, y el proceso estuvo muy por debajo de las mejores prácticas en relaciones industriales en el sector. No se realizó una negociación colectiva sobre la indemnización para la fuerza de trabajo de BJ&B; hubieron negociaciones de indemnización entre la patronal y el sindicato, pero las mismas se aplicaron solamente a dirigentes sindicales y trabajadoras embarazadas. La patronal tampoco notificó con anticipación al sindicato y a los trabajadores o trató de relacionarse con el sindicato en un proceso de consulta.”

ACCIONES: Una campaña internacional no tuvo éxito en mantener abierta la fábrica sindicalizada. Sin embargo, se organizó una reunión entre el sindicato, la patronal, los compradores y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV), el WRC y la FLA en la República Dominicana.

LOS RESULTADOS: La empresa y el sindicato negociaron un mejor paquete de indemnización que incluyó el pago de tres meses por indemnización para los tra-



bajadores y un pago de DR\$200,000 (Dólares Can\$6,000) al sindicato, con fines de organización y capacitación. El WRC reportó que “esta donación fue hecha a raíz de la propuesta original del sindicato de que Yupoong donara fondos y maquinaria de producción para un centro de capacitación para ex trabajadores de BJ&B, a ser operado por el sindicato en la ciudad de Villa Altigracia.”

LECCIONES: En este caso, los trabajadores se beneficiaron del perfil internacional de la fábrica, el cual, desde la victoria inicial del sindicato a fines de 2002 y la negociación del primer contrato colectivo de trabajo la primavera siguiente, había sido considerado por grupos anti-explotación de EE. UU. como un modelo potencial para otras fábricas. La atención internacional ayudó a asegurar la participación de los miembros del sindicato en el proceso que siguió al cierre, y la intervención de la FITTV ayudó a asegurar que se llevara a cabo una negociación colectiva sobre los términos en que se daría el cierre. Aunque con éxito al principio, los esfuerzos que hizo la empresa por explotar las divisiones internas del sindicato fueron rechazados, cuando los miembros del sindicato apelaron a organizaciones sindicales internacionales que pudieron intervenir en favor de los trabajadores. En este caso, el alto nivel de conciencia y preocupación por la situación a nivel internacional ayudó a sentar a las distintas partes a la mesa, incluyendo al propietario de la empresa y a la marca compradora que quedaba.

Lecciones Generales / Temas Comunes

Mientras que ha habido muy poco éxito en mantener operando a las fábricas cuyos dueños han decidido cerrar y/o los compradores han decidido cortarles las órdenes de producción, ha habido algún éxito en ganar los derechos legales de los trabajadores y beneficios adicionales, capacitación y otras oportunidades de empleo.

El éxito en obtener lo que legalmente se debía a los trabajadores -o más en algunos casos- fue más posible en situaciones en donde:

- Los trabajadores tenían un sindicato independiente con amplio apoyo para negociar con el empleador y/u organizar protestas de trabajadores y acciones de solidaridad;
- Los trabajadores y quienes les apoyaban actuaron rápidamente para cuestionar el cierre, o preventivamente desafiaron las violaciones a los derechos de los trabajadores aún antes del cierre;
- Los trabajadores usaron las protestas callejeras y acciones en campo para presionar al empleador y/o al gobierno;
- El gobierno estaba involucrado en el proceso o forzado a actuar;
- La cobertura periodística nacional e internacional fue iniciada y sostenida;
- El apoyo internacional puso presión sobre los compradores;
- Las organizaciones de trabajadores y/o las ONG's laborales locales tenían relaciones previas con grupos de campaña internacionales;
- Los que brindaban apoyo internacional tenían con anterioridad relaciones con los compradores y fueron capaces de motivarlos a tomar acción;
- Los compradores tenían una inversión significativa en la imagen de su marca y eran sensibles a noticias en los medios o informes de otro tipo que pudiera empañar esa imagen; y/o
- Los compradores eran vulnerables ante la acción de otros compradores institucionales y/o accionistas.



Obtener éxito fue más difícil en situaciones donde:

- Los trabajadores no estaban organizados o movilizados;
- Las organizaciones de trabajadores y/o las ONG's de derechos laborales no tenían con anterioridad relaciones con grupos de campaña internacionales;
- No hubo acciones en los sitios donde se ubicaban las plantas para cuestionar el cierre;
- La cobertura periodística no existió o no se sostuvo;
- El gobierno no participaba y/o no cumplió con sus responsabilidades;
- No se cuestionó internacionalmente a los compradores, o eran menos sensibles a la presión;
- Los grupos internacionales no tenían relaciones previas con los compradores; y/o
- El empleador o los compradores no fueron desafiados y/o cuestionados en el tiempo preciso.