

El movimiento antiexplotación es actualmente tan global como las industrias del vestido, de la indumentaria deportiva y del juguete a las que está desafiando.

En *Empresas de marcas y organización de trabajadores*, la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) de Canadá describe tres casos en los cuales campañas de derechos laborales en el Norte global apoyaron los esfuerzos de los trabajadores de la industria del vestido para defender sus derechos y lograr mejores salarios y condiciones de trabajo en fábricas de confección de Lesotho, Tailandia y Honduras.

Basándose en su experiencia directa en estas tres campañas y en entrevistas con otros participantes, la RSM describe lecciones positivas y negativas para los activistas de derechos laborales en el Norte y en el Sur.



Lecciones de campañas por Lesotho, Tailandia y Honduras

# Empresas de marcas y organización de trabajadores

EMPRESAS DE MARCASE Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES • Red de solidaridad de la Maquila

Red de solidaridad de la maquila

Lecciones de campañas por Lesotho, Tailandia y Honduras

# Empresas de marcas y organización de trabajadores

Red de solidaridad de la maquila

**ESCRITO Y EDITADO POR:** Ana Enriquez, Bob Jeffcott, Luc Lampriere, Georgia Marman,  
Lynda Yanz, Marc Young  
**TRADUCCIÓN:** Aníbal Vitón  
**DISEÑO:** Kevin Thomas

#### AGRADECIMIENTO

Quisiéramos agradecer a las personas y organizaciones que fueron no sólo actores importantes en las campañas descritas en los Estudios de Caso, sino también ofrecieron su cooperación voluntaria para revisar los distintos borradores del texto: el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH); el Sindicato de Trabajadores del Vestido y Afines de Lesotho (LECAWU); Phil Robertson, ex funcionario de campo y país del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO; y Esther de Haan del Centro Holandés de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales (SOMO).

Por copias o mayor información:  
Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)  
606 Shaw Street  
Toronto, Ontario, M6G 3L6  
info@maquilasolidarity.org  
www.maquilasolidarity.org  
416-532-8584 teléfono  
416-532-7688 fax

Septiembre de 2005  
ISBN: 0-9686681-5-1

## INDICE

<b>Introducción</b> .....	1
<b>Lesotho: La Historia de Sun Textiles / Nien Sing</b>	
El Contexto .....	9
La Historia .....	13
Post Data .....	20
Fuentes .....	21
Declaración de Jabu Ngcobo, ex Secretario General, FITTV-C-África .....	22
<b>Tailandia: La Historia de Gina Form Bra</b>	
El Contexto .....	27
La Historia .....	30
Post Data .....	40
Fuentes .....	40
<b>Honduras: La Historia de Gildan</b>	
El Contexto .....	43
La Historia .....	45
Post Data .....	60
Fuentes .....	61
<b>Lecciones</b> .....	65
<b>Apéndice A: ¿Quién es quién?</b> .....	77
<b>Apéndice B:</b>	
Programas de monitoreo y certificación de estándares laborales .....	85

## Introducción

En los últimos diez años, el movimiento antiexplotación se ha globalizado de la misma manera que las industrias del vestido y del calzado deportivo. Informes de organizaciones locales de derechos laborales, de derechos humanos y de mujeres sobre violaciones a los derechos de los trabajadores en fábricas exportadoras de Asia, América Latina y África provocaron campañas internacionales con la participación de consumidores, sindicatos, grupos religiosos, de estudiantes, inversionistas éticos y compradores institucionales de todo el mundo.

En la mayoría de los casos, las campañas internacionales apuntaron a conocidas tiendas o empresas comercializadores de marcas que no son propietarias de las fábricas donde se hacen sus productos, pero que sí tienen una enorme influencia sobre la producción y las prácticas laborales de sus proveedores. En pocos casos, firmas multinacionales de manufactura que son propietarias de las instalaciones de producción, como Gildan Activewear y Sara Lee Corporation, han sido blanco de campañas antiexplotación.

Las campañas internacionales cada vez más no sólo han despertado la conciencia de los consumidores sobre las condiciones bajo las cuales se fabrican los productos de marca que compran, sino que también han ayudado a presionar a los empleadores a respetar el derecho de sus trabajadores a organizarse y negociar colectivamente y a actuar cuando se violan los derechos de los trabajadores. Los éxitos conseguidos nos dan esperanza de que los esfuerzos organizativos locales combinados con las campañas internacionales puedan potencialmente incrementar el espacio democrático para que los trabajadores ejerciten sus derechos y logren mejoras en sus salarios y condiciones de trabajo.

A través de la experiencia práctica de trabajar en campañas conjuntas, los grupos de campaña del Norte y organizaciones laborales, de mujeres y de derechos humanos del Sur estamos aprendiendo cómo utilizar los distintos puntos de presión para influenciar la conducta corporativa y defender los derechos de los trabajadores. Esto incluye documentar las prácticas laborales y dar a conocer, en el momento adecuado, informes públicos, hacer cabildeo con gobiernos, instituciones multilaterales y con las empresas matrices directamente, así como promover campañas de envío de cartas de consumidores, alentar la acción de compradores e inversionistas institucionales, presentar reclamos de terceras partes ante iniciativas de interesados múltiples de monitoreo de códigos, y promover la cooperación entre empresas de marcas compradoras para aumentar la presión a proveedores que comparten de manera que realicen acciones correctivas.

En los últimos años, las más importantes empresas de marcas estadounidenses y europeas han sido el blanco primario de campañas antiexplotación y han aumentado la sofisticación de sus respuestas a las acciones de los grupos de campaña. Los mayores comercializadores de marcas han creado departamentos enteros dedicados a monitorear el cumplimiento de los códigos de conducta de las empresas, participando en foros e iniciativas de interesados múltiples, y relacionándose con los grupos de campaña para minimizar los riesgos de ver dañada a su reputación.

Aún cuando la motivación original de la mayoría de las empresas comercializadoras de marcas en adoptar códigos de conducta y crear programas de monitoreo y de cumplimiento de códigos fue en gran medida para evitar la publicidad negativa y el daño a la reputación de la marca, gran parte del personal contratado para verificar el cumplimiento estaba genuinamente comprometido con los derechos de los trabajadores y determinado a hacer del cumplimiento de los estándares laborales un aspecto importante del proceso corporativo de toma de decisiones. Como resultado, la relación con funcionarios de cumplimiento de las empresas de marcas se ha convertido en una opción más para tratar de resolver violaciones a derechos de los trabajadores, antes del lanzamiento de campañas públicas. No sorprende, pues, que fueran las mismas empresas que sufrieron el mayor daño a la reputación de su marca las que comenzaron a darse

cuenta de la necesidad de avanzar más allá de respuestas de relaciones públicas a acusaciones de abusos persistentes y explotación.

Aunque los grupos de campaña localizados en el Norte enfocaron gran parte de su energía en las campañas contra las empresas de marcas compradoras, y a relacionarse con las mismas, las organizaciones laborales, de derechos humanos y de mujeres del Sur que tratan más directamente con los problemas cotidianos en las zonas francas o de libre comercio y con las fábricas de confecciones para exportación, siguieron poniendo el mayor énfasis en organizar al nivel de fábrica, proporcionando asesoría legal, capacitación y apoyo a los trabajadores, y haciendo cabildeo con sus gobiernos para que hicieran cumplir la legislación laboral. Sin embargo, la falla de los gobiernos nacionales en monitorear y/o hacer cumplir la legislación laboral, particularmente en lo concerniente a las prácticas de los inversionistas extranjeros, hicieron que muchas organizaciones de la sociedad civil del Sur buscaran alianzas con grupos de campaña del Norte que tenían un mejor acceso a las empresas de marcas compradoras.

El desarrollo de estas alianzas Norte-Sur y el rol emergente de los grupos del Sur en el movimiento internacional contra la explotación presentan una serie de temas concernientes a cómo se establecen las metas y los blancos de las campañas, y quién los establece. Los actores de la sociedad civil del Sur plantean nuevos interrogantes acerca de las campañas dirigidas a las marcas, que apuntan a los clientes de sus empleadores. En general, estos grupos exigen mayor sensibilidad ante los potenciales impactos dañinos de las campañas en los trabajadores y sus comunidades. El construir un puente para salvar esta separación Norte-Sur se ha convertido en un desafío cada vez mayor para los grupos laborales y otros de la sociedad civil, tanto en el Norte como en el Sur.

Un desafío aún mayor ha sido el impacto de la eliminación del sistema de cuotas de importación del Acuerdo Multifibras a fines de 2004. En el nuevo ambiente de libre comercio que prevalece en la actualidad en el sector de la industria del vestido, las tiendas y las empresas de marcas están consolidando la producción en menos fábricas y menos países. A medida que las empresas trasladan pedidos e inversiones a países y proveedores que ofrecen el mejor precio y las condiciones más favorables, aumentan los cierres de fábricas y la amenaza de retiros masivos de capitales que aumentan la presión hacia abajo sobre los salarios y los estándares laborales.

Al mismo tiempo, la reestructuración y consolidación sin pausa de la industria podría despejar el camino para una relación más estable con proveedores confiables, ofreciendo así nuevas oportunidades a largo plazo para que grupos de derechos laborales en el Norte y el Sur exijan que el cumplimiento de los estándares laborales sea un factor importante en las decisiones de abastecimiento, así como en las políticas gubernamentales.

Al entrar en este nuevo y difícil período, se abre la oportunidad de aprender de las ricas experiencias del movimiento internacional antiexplotación en los últimos diez años.

### Los estudios de caso

Los tres estudios de caso de esta publicación examinan experiencias específicas en las cuales sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil en el Norte y el Sur colaboraron en campañas conjuntas para defender los derechos de los trabajadores. En estos tres casos, los trabajadores intentaron organizarse para mejorar sus salarios y condiciones de trabajo o para defender lo que habían logrado mediante la representación sindical y la negociación colectiva. En cada caso, los trabajadores no hubieran podido tener éxito en el logro de sus metas sin el apoyo de organizaciones nacionales e internacionales de derechos laborales.

Los eventos descritos en estas historias ocurrieron antes de 2005, es decir, antes de que comenzara a sentirse el impacto pleno de la eliminación de cuotas. No obstante, no hay duda que los anticipados cambios en la industria fueron un factor importante en motivar a los empleadores a resistir, o tratar de sabotear, los esfuerzos de los trabajadores por organizarse para lograr mejoras en salarios y condiciones de trabajo. En cada caso, las demandas de los empleadores de mayor flexibilidad laboral, menores costos laborales, y limitaciones a los derechos de los trabajadores, provocaron resistencia. Además, al enfrentar la muy real perspectiva de que los inversionistas extranjeros trasladaran la producción a otros países como parte de sus planes de reestructuración post cuotas, los gobiernos fallaron en hacer responsables a las empresas cuando se violaban los derechos legales de los trabajadores. Esta incapacidad – o falta de disposición – de los gobiernos de hacer cumplir sus propias leyes laborales forzaron a los trabajadores y sus aliados a desarrollar estrategias alternativas para defender sus derechos.

En los tres estudios de caso, examinamos las estrategias exitosas utilizadas y las alianzas creadas para defender los derechos de los trabajadores y lograr soluciones a los problemas en los lugares de trabajo. También consideramos algunas de las lecciones aprendidas de experiencias algo más negativas y sugerimos cómo evitar caer en algunos de los escollos de las campañas internacionales y alianzas Norte-Sur.

Junto con los estudios de caso, incluimos al final de la publicación una lista y breve descripción de los distintos actores relacionados con las tres campañas (Apéndice A “¿Quién es Quién?” en la página 77), y una comparación de las más importantes iniciativas de monitoreo de códigos que impactaron, tanto positiva como negativamente, en los esfuerzos de los trabajadores para defender sus derechos (Apéndice B “Programas de monitoreo y certificación de estándares laborales” en la página 85.)

Aunque la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) participó directamente en las tres campañas descritas en esta publicación, hemos tratado de ofrecer una evaluación objetiva de las fortalezas y debilidades de cada campaña, así como de nuestro rol en las mismas. Queremos agradecer especialmente a nuestras organizaciones hermanas que colaboraron con nosotros en estos esfuerzos de tanta importancia y de establecimiento de precedentes. Siendo una pequeña organización canadiense de derechos laborales, tuvimos el privilegio de poder trabajar con estos importantes actores locales, regionales e internacionales en el movimiento global contra la explotación.

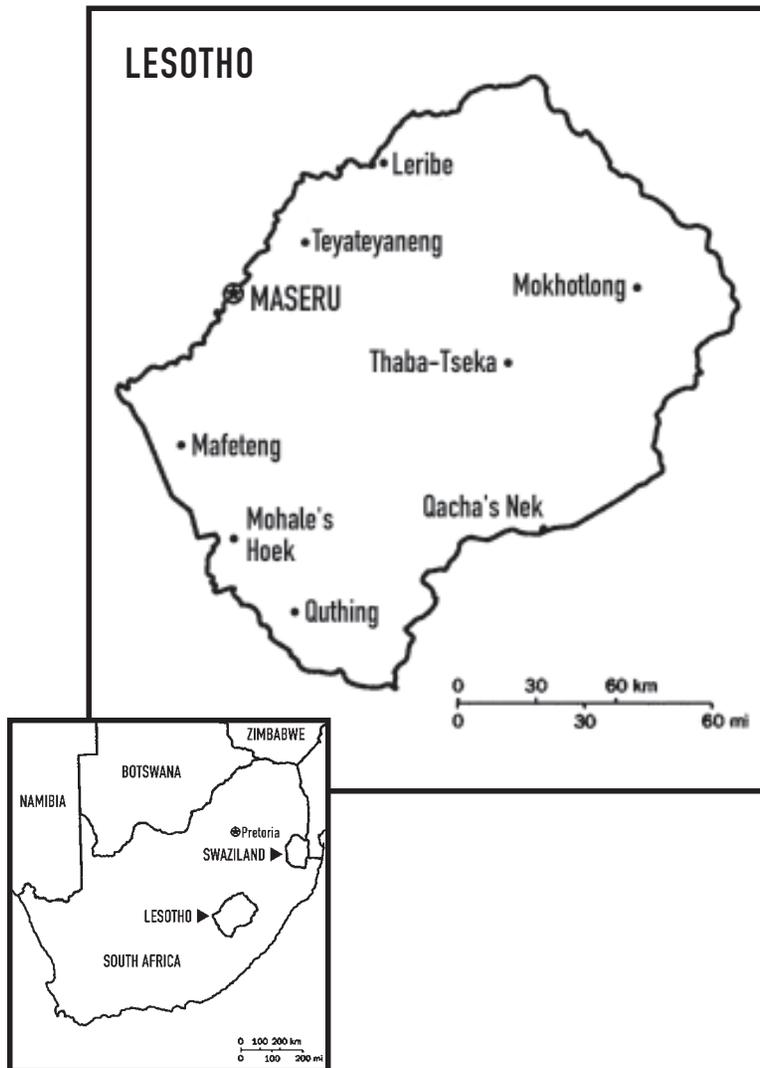
Red de Solidaridad de la Maquila

Septiembre de 2005

# LESOTHO

La Historia de *Sun Textiles* / *Nien Sing*





## LESOTHO:

### La Historia de Sun Textiles / *Nien Sing*

#### 1. El Contexto

##### Términos del comercio de indumentaria: el contexto internacional

En los últimos seis años, el pueblo de Lesotho, un pequeño país africano de aproximadamente dos millones de habitantes, rodeado por todos sus lados por la República de Sudáfrica, experimentó directamente las consecuencias de la globalización y el neoliberalismo.

Bajos salarios, un régimen “amigable a las inversiones”, beneficios de cuotas bajo el Acuerdo Multifibras, y acceso libre de aranceles al mercado estadounidense de prendas de vestir mediante la Ley de Crecimiento y Oportunidad para África (AGOA), se combinaron para lograr el crecimiento de la industria de prendas de vestir para la exportación.

##### El Acuerdo Multifibras (AMF)

El Acuerdo Multifibras (AMF) fue establecido en 1974 para regular el comercio global de productos textiles y de confecciones. Bajo el AMF, Canadá, EE UU y la Unión Europea podían establecer límites, llamados cuotas, sobre la cantidad de artículos de ropa y textiles hechos en el extranjero que podía entrar a sus países de cualquier otro país productor específico. En 1995 entró en vigencia el Acuerdo Sobre los Textiles y el Vestido (ATC), bajo el cual las cuotas fueron eliminadas gradualmente en cuatro etapas durante un período de diez años y eliminadas definitivamente el 1 de enero de 2005.

### Ley de Crecimiento y Oportunidad para África (AGOA)

La AGOA es una ley estadounidense de comercio implementada como parte de la Ley de Comercio y Desarrollo de 2000, que otorga a 37 países del África Subsahariana acceso libre de aranceles al mercado estadounidense a cambio de la eliminación de barreras al comercio e inversión de capitales estadounidenses, así como la adopción de otras políticas económicas neoliberales. El acuerdo debía expirar originalmente en septiembre de 2008, pero en julio de 2004 fue renegociado para que durara hasta 2015, con una disposición especial de abastecimiento de tela de “terceros países”, (es decir países no miembros de AGOA fuera de la región del África Sub Sahara), para prendas de vestir y textiles extendida hasta 2007.

Ilustrativo de las pautas globales de inversión resultantes del sistema de cuotas, la mayoría de las empresas que establecieron fábricas de confecciones en Lesotho fueron taiwanesas que producían para grandes tiendas y marcas estadounidenses, incluyendo Wal-Mart, Kmart y Gap Inc.

En 2003, de todos los productos textiles vendidos por África a los EE UU, casi un tercio provino de este pequeño reino. Hacia principios de 2004, la industria del vestido de Lesotho empleaba aproximadamente 50.000 trabajadores.

### Empleos pero pocos beneficios

Aunque el boom en la industria de la confección para exportación en Lesotho creó empleos extremadamente necesarios, los trabajadores recibieron muy pocos otros beneficios.

Una investigación realizada por el Centro Holandés de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales (SOMO) y el Proyecto Sindical Sudafricano de Investigación (TURP) entre 2000 y 2002, reveló que los salarios de los trabajadores de la confección sólo satisfacían la mitad de las necesidades básicas de sus familias.

Los abusos comunes en lugares de trabajo documentados por los investigadores del proyecto incluían:

- Horas excesivas de trabajo forzado y con frecuencia sin pago;
- Lugares de trabajo extremadamente calurosos en verano y fríos en invierno;

- Salidas de emergencia cerradas;
- Falta de mascarillas y otros equipos de protección personal;
- Abuso físico y verbal;
- Despidos ilegales y arbitrarios;
- Registros personales humillantes cuando los trabajadores dejaban la fábrica;
- Inseguridad laboral relacionada con los cortos periodos de empleo;
- Trato abusivo de trabajadoras embarazadas; y
- Discriminación y despidos injustificados a simpatizantes sindicales.

Según informes del Departamento de Estado de los EE UU en 2002 y 2003 sobre prácticas de derechos humanos en Lesotho, existe “evidencia creíble de que la mayoría de los empleadores en el sector de textiles e indumentaria utilizan listas negras” para mantener “a los trabajadores que fueron despedidos por otros empleadores” fuera de sus fábricas. La investigación de SOMO y TURP muestra que las listas negras son utilizadas para deshacerse de activistas sindicales.

### Consecuencias sociales

Al migrar miles de personas a la ciudad capital de Maseru en busca de empleo en la industria del vestido para exportación, los barrios industriales en rápido crecimiento se plagaron cada vez más de delitos y crímenes. La violación sexual es una amenaza constante para las mujeres trabajadoras de la confección que deben trabajar hasta tarde debido a la necesidad económica o porque les es exigido por los patronales.

La pandemia africana del SIDA es sin duda la amenaza más importante para la salud y la vida de los trabajadores de la confección de Lesotho. En una fábrica donde se hicieron pruebas de SIDA a los trabajadores, un cuarto del total de los examinados dieron VIH positivo.

VIH/SIDA es un grave problema para el conjunto de la sociedad en Lesotho, pero debido a que la industria del vestido es la primer industria del país, debe ser tratado también al nivel del lugar de trabajo, dice Shaw Lebakae, del Sindicato de Trabajadores del Vestido y Afines de Lesotho (LECAWU). El sindicato está colaborando en programas voluntarios de exámenes en las fábricas y se está entrenando a los delegados de fábrica como consejeros.

Al igual que en otras partes de África y otras regiones del Sur global, los trabajadores de la confección de Lesotho viven en poblaciones urbanas con insuficiente acceso a servicios básicos como agua potable, calles pavimentadas, salubridad, electricidad o viviendas dignas.

Sin embargo, a pesar de los enormes problemas asociados con el rápido crecimiento de la industria del vestido para la exportación, la mayor incertidumbre que enfrentan los trabajadores y sus familias de este sector en Lesotho es la posibilidad muy real de que los inversionistas extranjeros se vayan del país después de haber sido eliminado cuotas de importación a finales de 2004.

### Impacto de la eliminación del Acuerdo Multifibras

Al momento de escribir esto, no quedaba claro si la industria de confección de Lesotho tenía posibilidades de sobrevivir en el ambiente post cuotas. Sin embargo, los efectos negativos de la eliminación de cuotas ya se sentían en 2004. Según la Corporación Nacional de Desarrollo de Lesotho, en los últimos seis meses de 2004, 12.300 trabajadores de la industria del vestido perdieron sus empleos como resultado del cierre de ocho fábricas, y unos 10.800 trabajadores adicionales fueron dejados sin trabajo en el primer mes de 2005.

A pesar de estas devastadoras pérdidas de empleo, hay razones para pensar que la industria de la confección en países africanos como Lesotho seguirá exportando, al menos en el corto plazo. Una razón es la decisión del gobierno estadounidense de renovar la AGOA hasta 2015 y de extender una disposición de la AGOA que permite a los países menos desarrollados (PMD) como Lesotho abastecerse de textiles para sus fábricas de confecciones en terceros países al menos hasta 2007.

Según un experto de la industria con experiencia en Lesotho, la disposición sobre PMD es una solución a corto plazo. Aunque actualmente una gran parte de las prendas de vestir hechas en Lesotho son producidas con material textil importado, sólo el desarrollo de la capacidad de producción de textiles en el país podría mejorar las perspectivas a largo plazo para la industria de la confección de Lesotho. Como señal de un movimiento en esa dirección, el informe oficial de la AGOA para 2004 señala que los inversionistas taiwaneses (siendo Nien Sing el mayor) han invertido más de US\$150 millones en nuevas instalaciones capaces de proveer la mayor parte de la tela de mezclilla y de punto que necesita la industria de la confección de Lesotho.

### Países Menos Desarrollados

Los países menos desarrollados (PMD), según la definición de las Naciones Unidas (ONU), son 50 países que cumplen con una serie de criterios fijados por la ONU concernientes a su producto interno bruto interno per cápita, nutrición, salud, asistencia escolar y alfabetización, y vulnerabilidad económica. En algunos tratados comerciales y leyes de comercio unilaterales, se otorgan preferencias comerciales a países menos desarrollados. Por ejemplo, la disposición de “terceros países” de la Ley de Crecimiento y Oportunidad para África (AGOA) permite que exportadores de prendas de vestir en países miembros puedan utilizar textiles obtenidos fuera de la región del Africa Sub Sahara y seguir gozando del acceso preferencial al Mercado estadounidense.

Ya en 2002, la Campaña Ropa Limpia (CCC) europea informó que en Lesotho “muchos” funcionarios gubernamentales y gerentes de fábricas del sector “dudaban de su viabilidad” después de la eliminación del Acuerdo Multifibras. Sin embargo, en 2005 al menos algunos inversionistas y compradores parecen creer que el negocio de exportación de artículos de indumentaria del país podrá sobrevivir el período post cuotas. En la reunión bianual de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) de Gran Bretaña en mayo de 2005, Lakshmi Bhatia, de Gap Inc.<sup>1</sup>, una empresa que tuvo un importante rol en el caso Nien Hsing, prometió públicamente que su empresa continuaría abasteciéndose en Lesotho en el período post cuota y se comprometió a trabajar con organizaciones de la industria, de trabajadores y no gubernamentales para mejorar las prácticas laborales en ese país.

## 2. La Historia

### Organización de los trabajadores

A pesar de los enormes desafíos, los trabajadores de la confección en Lesotho demostraron que son capaces de defender sus derechos e intereses.

En el otoño de 2001, el Sindicato de Trabajadores del Véstido y Afines de Lesotho (LECAWU) realizó movilizaciones masivas demandando un incremento al salario mínimo y el cumplimiento de la legislación laboral en la industria de exportación de confecciones del país. En octubre de ese año marcharon en manifestación 35.000 trabajadores a la oficina del Primer Ministro y luego al Parlamento para presentar su lista de demandas al gobierno.

En respuesta a esta acción “extra legal” y a la amenaza de una huelga general, la Asociación de Empleadores acordó entablar negociaciones con LECAWU con el fin de negociar guías de referencia independientes y amplias sobre los mínimos salariales fijados por el gobierno.

Finalmente, no pasó mucho en esta negociación. Sin embargo, es significativo que empleadores de la confección y textiles en general se convencieran, al menos por un tiempo, de la importancia y el apoyo popular del sindicato, viéndose forzados a negociar por todo el sector.

### **Construyendo conexiones internacionales**

Según Esther de Haan de SOMO, LECAWU fue sumamente efectivo en utilizar los hallazgos del proyecto de investigación en el que ella participó en 2000-2002 para lograr la atención de los medios locales a los problemas de los lugares de trabajo, así como el apoyo popular a las demandas de los trabajadores, presionando al gobierno de Lesotho a realizar inspecciones a las fábricas. LECAWU utilizó también los hallazgos de investigación de SOMO/TURP para poner la historia de los trabajadores de Lesotho en la agenda de las organizaciones antiexplotación regionales e internacionales. De particular importancia fue la información sobre productos de marca manufacturados en las distintas fábricas perfiladas en el informe.

En marzo de 2001, delegados de LECAWU participaron en la conferencia de estrategia internacional de la Campaña Ropa Limpia (CCC) en Barcelona y, como resultado, los temas y las prioridades de los trabajadores de Lesotho y otros países del Sur de África pasaron a formar parte de la agenda de la CCC. Al desarrollar vínculos con organizaciones de derechos laborales en Europa y América del Norte, LECAWU aprendió rápidamente el valor de las campañas de consumidores enfocadas a las marcas. También dio al sindicato el potencial de relacionarse con las redes de acciones urgentes para utilizar la presión de los consumidores sobre los fabricantes locales respecto a los derechos de los trabajadores, particularmente el derecho a organizarse y negociar colectivamente.

### **Campañas sobre Sun Textiles y Nien Hsing**

En septiembre de 2001, LECAWU se contactó con la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) y el sindicato norteamericano de trabajadores de la confección UNITE (actualmente UNITE HERE), pidiéndoles su apoyo para los trabajadores de la fábrica de confecciones de Sun Textiles que habían sido despedidos por expresar su apoyo a LECAWU al utilizar gorros con el emblema del sindicato al ir al trabajar.

En el mismo mes, la RSM recibió un informe de la Campaña Ropa Limpia (CCC) sobre los hallazgos de la investigación de SOMO/TURP mencionada anteriormente, los cuales confirmaban que Sun Textiles estaba produciendo prendas de vestir para la tienda Zellers, de propiedad de la Hudson's Bay Company (HBC) de Canadá<sup>2</sup>.

El informe reveló también que los trabajadores de Sun Textiles recibían un pago de US\$50 por mes, se les pedía trabajar hasta 75 horas por semana, eran contratados repetidamente por contratos a corto plazo en lugar de contratos fijos, y eran objeto de abuso verbal y físico. Asimismo, las salidas de emergencia estaban cerradas con llave durante las horas de trabajo causando un grave peligro en caso de incendios.

La RSM presentó la petición de apoyo de LECAWU a la coalición antiexplotación, el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG), el cual está conformado por varias organizaciones canadienses laborales, religiosas, de docentes y desarrollo internacional (del cual la RSM actúa como secretariado para la coalición).

### **Campaña sobre la Hudson's Bay Company**

En octubre de 2001, representantes del ETAG se reunieron con la dirección de la Hudson's Bay Company para hablar sobre los hallazgos de la investigación y qué podría hacer la empresa para tratar con las violaciones a los derechos de los trabajadores documentadas en el informe. ETAG instó a la HBC a que no dejara la fábrica, sino que trabajara con sus equipos de gerencia y LECAWU para eliminar los abusos.

La HBC accedió a investigar la situación e informar al ETAG sobre sus propios hallazgos. Sin embargo, la empresa después se negó a reunirse con LECAWU para escuchar su versión de lo que sucedía, aduciendo que hacerlo pondría en peligro su capacidad de trabajar con su proveedor.

Cuatro meses más tarde, la empresa envió una carta a ETAG indicando que se había realizado una auditoría en Sun Textiles y daba a entender que suspendería nuevos pedidos con la fábrica. No

proporcionó información sobre los hallazgos de la auditoría o sobre las razones de la empresa para alejarse de la situación.

Mientras tanto, en febrero de 2002, TURP había llevado a cabo una investigación de seguimiento a petición del ETAG. Su nuevo informe verificaba que las violaciones a los derechos de los trabajadores en Sun Textiles continuaban y señalaba que los miembros del sindicato despedidos



El Secretario General de LECAWU, Daniel Maraisane, a las puertas de la oficina central de HBC en Toronto

pensaban que los habían puesto en una lista negra en otras fábricas. Investigadores de TURP también habían entrevistado a 14 trabajadores que habían tomado parte en la auditoría de la HBC, revelando que no les habían hecho preguntas sobre violaciones a la libertad de asociación.

Los investigadores confirmaron que dos plantas mellizas, C&Y Textiles y Nien Hsing International, de propiedad del inversor taiwanés Nien Hsing<sup>3</sup> también producían prendas de vestir para Zellers así como para Gap. En entrevistas con TURP, trabajadores de Nien Hsing, revelaron que había violaciones a los derechos de los trabajadores similares a las de Sun Textiles.

Al recibir la carta de la HBC que sugería que dejaría de hacer pedidos a Sun Textiles, ETAG dio a conocer el nuevo informe de TURP a los medios e inició una campaña de cartas y distribución de volantes en las tiendas exigiendo que la Hudson's Bay Company no cortara y dejara Lesotho sino más bien que trabajara con sus proveedores y otros compradores para lograr mejores condiciones y respeto a los derechos de los trabajadores en las tres fábricas.

En Europa, la Campaña Ropa Limpia (CCC) puso el informe en su sitio web y envió mensajes de alerta y acción a sus contactos en todo el mundo, pidiendo que enviaran cartas de protesta a la Hudson's Bay

Company. En EE UU, UNITE utilizó el informe como parte de una campaña en curso apuntaba a la marca Gap, que también se proveía en las dos fábricas de Nien Hsing.

La RSM también se contactó con Gap, Inc., instándole a presionar a Nien Hsing para que mejorara sus prácticas.

### Actúan los trabajadores

El 15 de marzo, una huelga en la planta realizada por trabajadores de Sun Textiles convenció a la patronal de firmar un acuerdo para realizar mejoras significativas en las condiciones de trabajo. La gerencia también se comprometió a firmar un acuerdo de reconocimiento del sindicato tan pronto como éste demostrara que tenía el apoyo de más del 50 por ciento de los trabajadores. Aunque el sindicato eventualmente logró la firma de hasta el 80 por ciento de los trabajadores, la gerencia de la planta se negó a firmar el acuerdo de reconocimiento.

En el mismo mes, trabajadores en C&Y Garments también realizaron un paro en la planta para protestar la falla de la gerencia de la planta en solucionar varios reclamos y quejas.

La comunicación regular entre LECAWU y la RSM permitió a quienes desarrollaban la campaña en Canadá generar cobertura en los medios sobre los eventos en Lesotho incrementando la presión sobre la empresa Hudson's Bay Company. Mientras tanto en EE UU, UNITE usaba la misma información como parte de su campaña contra Gap.

En mayo, el secretario general de LECAWU, Daniel Maraisane, visitó América del Norte invitado por UNITE. Durante la visita a EE UU, Maraisane participó de la reunión anual de accionistas de Gap, Inc., donde contó la historia de los trabajadores de Nien Hsing a manifestantes en protesta y a accionistas. En Toronto, marchó con miembros del ETAG a la oficina central de la Hudson's Bay Company donde exigió y obtuvo la oportunidad de presentar su caso a altos funcionarios de la gerencia de la empresa.

En esa reunión, Maraisane dijo a ejecutivos de la HBC que la huelga de los trabajadores en la planta les había resultado en mejoras en Sun Textiles y que el código de conducta de Hudson's Bay había sido puesto en carteles en la fábrica. Sin embargo, explicó, la gerencia de la fábrica estaba renegando de sus promesas. Instó a la HBC a seguir haciendo pedidos a la fábrica y a usar su poder de compra para presionar a Sun Textiles a cumplir con sus compromisos y a Nien Hsing a respetar el derecho de sus trabajadores a organizarse.

El 22 de mayo, mientras UNITE y la RSM efectuaban un piquete afuera del lugar donde se realizaba la reunión anual de accionistas de Hudson's Bay Company, la campaña recibió un fuerte empuje cuando el 37 por ciento de los votos de los accionistas se pronunció a favor de una resolución demandando información más transparente sobre las prácticas laborales de la empresa Hudson's Bay Company.

Aunque la campaña y la victoria en la reunión de accionistas resultaron de hecho en que la Hudson's Bay Company dio más información a consumidores e inversionistas éticos sobre su programa de monitoreo de los lugares de trabajo, no pudieron convencer a la HBC de volver a Lesotho y trabajar con otros compradores para presionar por mejoras en las condiciones de trabajo y prácticas laborales en ese país.

### Relaciones con Gap

Las relaciones entabladas con Gap resultaron más productivas. Claramente, la cadena estadounidense de tiendas de productos especiales tenía una considerable experiencia en tratar con campañas de marcas y relacionarse con el movimiento antiexplotación. En tanto empresa que comercializa exclusivamente los productos con su marca, también tenía mucho más invertido en la imagen de su marca que la Hudson's Bay Company, la cadena de tiendas y tiendas de descuentos de Canadá.

Respondiendo a información que le presentó la RSM, así como también a través de la campaña de UNITE en EE UU, Gap, Inc. acordó investigar las acusaciones de violaciones a los derechos de los trabajadores e informar a la RSM sobre sus hallazgos. A diferencia de la HBC, Gap cumplió con sus promesas y sus funcionarios de cumplimiento informaron regularmente a la RSM sobre sus hallazgos y la acción correctiva que la empresa estaba dispuesta a realizar.

Mientras que los hallazgos de Gap no fueron exactamente los mismos que los de TURP, sí confirmaron que el derecho de los trabajadores de Nien Hsing a la libertad de asociación estaba siendo violado en las fábricas mellizas. Gap estuvo de acuerdo con presionar a su proveedor de abstenerse de interferir con ese derecho y cumplir con los requerimientos legales.

Más importante aún, la disposición de Gap a reunirse con LECAWU para escuchar su versión y facilitar el diálogo entre la gerencia de la fábrica y el sindicato significó que los trabajadores afectados tuvieran contacto directo con la marca y un rol significativo para lograr una resolución de sus problemas.

El diálogo no fue fácil, dada la falta de confianza y conflictiva relación entre la patronal y los trabajadores en ambas fábricas, pero representó un importante primer paso hacia la resolución de problemas persistentes en los lugares de trabajo.

La Hudson's Bay Company hubiera podido colaborar con Gap en este proceso, como había sugerido el ETAG. Desgraciadamente, decidió no hacerlo.

### Logro organizativo

Un resultado positivo del diálogo entre el sindicato y la gerencia, facilitado por Gap, fue que se dio acceso a organizadores de LECAWU a las dos plantas de Nien Hsing durante los recesos del almuerzo para tratar con los trabajadores los beneficios de su pertenencia al sindicato. Dicho acceso está contemplado en la legislación laboral de Lesotho, aunque muy pocas veces, si es que alguna vez, los propietarios de las fábricas lo cumplen.

El sindicato tuvo un gran éxito en la afiliación de nuevos miembros y, con una mayor presencia en las fábricas, los delegados sindicales de



Manifestación de LECAWU

planta pudieron involucrarse más en presentar reclamos de los trabajadores a la gerencia. Aún antes de que se lograra el reconocimiento formal, el sindicato se había convertido en una fuerza efectiva en la planta representando los intereses de los trabajadores y solucionando problemas de los lugares de trabajo.

En julio de 2002, Jabu Ngcobo, secretario general de la sección africana de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC), viajó a Lesotho para prestar apoyo a los esfuerzos organizativos en las plantas de Nien Hsing. Mientras tanto en Montreal, cientos de miembros de UNITE marcharon a la tienda de Hudson's Bay, demostrando su apoyo por sus hermanas y hermanos de Lesotho.

El resultado de este efectivo esfuerzo de organización de trabajadores en la base combinado con la participación y las campañas en América del Norte y Europa fue la firma de un Memorando de Entendimiento el 16 de julio que incluía una promesa de Nien Hsing de reconocer al sindicato una vez que el 50 por ciento más uno de los trabajadores hubieran firmado tarjetas de afiliación. Ngcobo desempeñó un importante rol en reuniones entre LECAWU y la gerencia de Nien Hsing que resultaron en el acuerdo.

Sin embargo, aún después de que LECAWU hubiera conseguido la firma de más del 50 por ciento de los trabajadores en ambas fábricas, fue necesario un cabildeo adicional de parte de Gap para convencer a la oficina central de Nien Hsing en Taiwán de que diera los pasos necesarios para asegurar que la gerencia en Lesotho aceptara al sindicato.

El 5 de diciembre, LECAWU logró un histórico logro cuando Nien Hsing, el mayor y más importante inversor en la industria de la confección para exportación de Lesotho, firmara un segundo acuerdo reconociendo al sindicato en sus dos fábricas, C&Y y Nien Hsing International.

### 3. Post Data

Desgraciadamente, el efecto de la exitosa campaña organizativa en Nien Hsing no fue algo especialmente feliz. Una división en LECAWU, dando lugar al rival Sindicato de Obreros Fabriles (FAWU), ha socavado la unidad de los trabajadores y su influencia política.

Según una encuesta del Departamento de Estado de los EE UU, el porcentaje de la fuerza de trabajo organizada en Lesotho cayó de

aproximadamente el 10 por ciento de la fuerza de trabajo en 2002 a un dos por ciento hacia fines de 2003. Según el informe, esta caída dramática en los miembros de sindicatos se debió, en parte, al resultado de la rivalidad entre los dos sindicatos.

Tanto LECAWU como FAWU están actualmente presentes en las dos fábricas de Nien Hsing. Sin embargo, dado que ninguno de los sindicatos representa más del 50 por ciento de los trabajadores en las fábricas mellizas, no existe actualmente un convenio colectivo. A pesar de este retroceso, las relaciones entre trabajadores y gerencia en las fábricas mejoraron según se informa.

En agosto de 2005, la RSM visitó a Lesotho como parte de una delegación del Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM), una nueva iniciativa multipartita que promueven la acción conjunta en apoyo de industrias nacionales del vestido vulnerables, así como un mayor respeto por los derechos de los trabajadores. La delegación, que incluyó representantes de Gap, Levi's, la FITTVC, el Banco Mundial y la RSM, se reunió con departamentos del gobierno, asociaciones de la industria, ONGs y los dos sindicatos de trabajadores de la confección. Aún cuando la colaboración entre la industria, los sindicatos y el gobierno no será algo fácil, todos los sectores expresaron su compromiso con la supervivencia de la industria con condiciones de trabajo decentes.

### NOTAS

1 Gap Inc. es una tienda especialista de EE UU propietaria de las siguientes marcas: Gap, Banana Republic, Old Navy.

2 The Hudson's Bay Company (HBC) es la tienda minorista más antigua de Canadá. HBC es propietaria y opera una cadena de tiendas, The Bay y dos cadenas de tiendas de descuento, Zellers and Home Outfitters.

3 Nien Hsing es una empresa multinacional de confecciones y manufactura textil integrada verticalmente con inversiones en Taiwán, Lesotho, Nicaragua y México. En Lesotho opera tres fábricas de confección y una hilandería de mezcilla que se conoce como la mayor instalación verticalmente integrada del África Sub Sahara. Es un importante proveedor de grandes marcas como GAP, Calvin Klein, DKNY, Tommy Hilfiger, Nautica, y Levi's, así como marcas privadas de tiendas como JC Penney, Wal-Mart, Target, VF Jeanswear, Sears y No Excuses. Las ganancias de esta empresa para el año julio 2002 – julio 2003 sumaron US \$56.3 millones.

### Declaración de Jabu Ngcobo, ex Secretario General, FITTVC-África

*Esta declaración está sacada de una entrevista más extensa publicada originalmente en el cuaderno organizativo de FITTVC-África.*

Hay muchas razones del éxito [en Lesotho] y la mayoría de ellas están interrelacionadas, pero creo que la primera razón sería el sindicato en la base. Sin este primer y crítico nivel de organización hubiera llevado mucho más tiempo desarrollar campañas sobre abusos o aún llegar a saber qué estaba ocurriendo.

El sindicato mostró mucho coraje aún cuando se dio el acoso de funcionarios y los empleadores se negaron continuamente a cumplir con la legislación.

El segundo factor de importancia fue la presión internacional, en tanto estas empresas se sienten intimidadas cuando se apunta al mercado de sus consumidores. Organizaciones de campaña, como la Campaña Ropa Limpia (CCC) y el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG), junto con sindicatos como UNITE, deben ser elogiados por sus esfuerzos.

Otra fortaleza fue basar la campaña en hechos y el uso de la investigación en establecer estos hechos. La coordinación de la solidaridad regional a través del FITTVC-África fue también de suma utilidad.

Finalmente, creo que hubo éxito porque la estrategia se enfocó en distintos niveles apuntando a distintos actores clave.



### FUENTES

*Made in Southern Africa*, Esther de Haan and Gary Phillips, Campaña Ropa Limpia, 2002, [www.cleanclothes.org/ftp/Africa-report.pdf](http://www.cleanclothes.org/ftp/Africa-report.pdf).

"Lesotho: Country Reports on Human Rights Practices – 2003," Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo, Departamento de Estado de los EE UU, 25 de febrero de, 2003, [www.state.gov/g/drl/hr/c1470.htm](http://www.state.gov/g/drl/hr/c1470.htm).

"Lesotho: Country Reports on Human Rights Practices – 2004," Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo, Departamento de Estado de los EE UU, 28 de febrero de 2005, [www.state.gov/g/drl/hr/c1470.htm](http://www.state.gov/g/drl/hr/c1470.htm).

"2004 Comprehensive Report on US Trade and Investment Policy toward Sub-Saharan Africa and Implementation of the African Growth and Opportunity Act," Oficina del Representante de Comercio de los EE UU, el Cuarto de Ocho Informes Anuales, mayo de 2004, [www.ustr.gov/index.html](http://www.ustr.gov/index.html).

*The Workers' Story: Labour Rights Violations and Hudson's Bay Supply Factories in Lesotho*, Gary Phillips and Jantjie Xaba – Proyecto Sindical Sudafricano de Investigación (TURP), marzo de 2002, [www.maquilasolidarity.org/campaigns/hbc/pdf/HBCReport.pdf](http://www.maquilasolidarity.org/campaigns/hbc/pdf/HBCReport.pdf).

*Organising to End the Slave Trade: Building Organising Campaigns in the Lesotho Garment Sector*, FITTVC-África, sin fecha.

# TAILANDIA

La Historia de Gina Form Bra



LA SINFONIA  
DE LA DONNA  
STOP  
SUPPORTING  
UNFAIR  
LABOUR  
PRACTICES



## **TAILANDIA: La Historia de Gina Form Bra**

### **1. El Contexto**

#### **Tailandia en el negocio global de las confecciones**

El fin de la década de 1980 fue de rápido crecimiento para la industria del vestido para exportación de Tailandia. Los bajos costos laborales y la participación por cuota del país bajo las disposiciones del Acuerdo Multifibras, sirvieron como incentivos para la inversión doméstica y extranjera, permitiendo al sector de confecciones convertirse en una importante fuente de divisas para este país del sudeste de Asia.

En la década de 1990, sin embargo, la mayor competencia de países con salarios más bajos comenzó a afectar las ventajas de los productores tailandeses. Antes de la crisis monetaria de 1997-98, muchos observadores ya predecían la inminente desaparición de la industria del vestido de exportación del país.

El colapso de la moneda tailandesa, el baht, demostró que estaban equivocados, y reveló cómo las crisis económicas pueden significar cosas distintas para distintos sectores de la sociedad. En Tailandia y otros países del sur de Asia, muchos trabajadores vieron desaparecer sus empleos al cerrarse fábricas porque las empresas no podían pagar deudas en dólares con una moneda local devaluada. Aquellos que pudieron seguir empleados sufrieron el deterioro dramático del poder de compra de sus salarios, con el aumento de los productos importados. Pero para algunos exportadores, como aquellos en la industria del vestido que pudieron superar la tormenta inicial, la crisis fue un regalo del cielo. Para las tiendas y empresas de marcas europeas y centroamericanas, las exportaciones de confecciones de Tailandia volvieron a ser una ganga.

En los primeros años del nuevo milenio hubo una marcada recuperación para los fabricantes de prendas de vestir del país y también una reorientación

“Hace menos de seis años la industria del vestido estaba al borde del precipicio. Pero al mismo tiempo en que los críticos se preparaban para calificar [al sector] como una industria en su etapa final, la devaluación del baht dio ... el respiro tan necesitado al embarcarse el país en una política de exportación para salir de las dificultades económicas.”

– Suchart Chantarakaracha, presidente de la Asociación Tailandesa de Fabricantes de Confecciones (TGMA).

de ventas de Europa hacia los Estados Unidos. En 2004, más del 50 por ciento de las exportaciones tailandesas fueron al mercado estadounidense. En los primeros diez meses de 2004, el valor de exportación de la producción del país subió casi 12 por ciento en relación al mismo período del año anterior. Según la Asociación Tailandesa de Fabricantes de Confecciones (TGMA), ésta fue la primera experiencia de expansión de dos dígitos del sector. Con un valor de US\$3.000 millones y empleando aproximadamente 800.000 trabajadores, el negocio de exportación de confecciones tailandés nunca había tenido un mejor momento.

Pero aún con esta mejora de fortuna, los fabricantes de ropa de Tailandia eran conscientes de que los ingredientes de una nueva crisis se acechaban en el horizonte. Específicamente, el fin de las cuotas de importación bajo el Acuerdo Multifibras (AMF) al final de 2004 removía una de las muletas. Al mismo tiempo, aunque los salarios en la industria ciertamente no alcanzaban a los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas, se habían recuperado a un punto en que ya no eran competitivos con los que se pagaban, por ejemplo, a trabajadores chinos y vietnamitas.

Según la Fundación de Desarrollo de la Industria del Vestido de Tailandia (TGDF), organización patrocinada por el gobierno y la industria, con la eliminación del sistema de cuotas, del 15 al 20 por ciento de las empresas manufactureras de confecciones del país (unas 1200 a 1300 empresas) podrían desaparecer en los próximos años a medida que vaya tomando forma el sistema global de libre comercio en ropa y textiles. Algunos analistas, posiblemente evaluando la industria a más largo plazo, ven una reducción más dramática.

### Estrategias de supervivencia de la industria

Para seguir siendo competitivos en el ambiente post cuotas, la TGMA y la TGDF promueven un cambio de orientación hacia mercados de

alta moda del mundo desarrollado. Una mayor inversión en tecnología y diseño, capacidad de gestión y marketing, mayor colaboración entre productores textiles y de confecciones para formar “clusters” de producción que puedan revertir vínculos y asociaciones estratégicas con empresas de marcas de América del Norte y Europa interesadas en rapidez de entrega, calidad, servicio y control de precios: éstas son las herramientas con las que los propietarios del sector tratan de seguir siendo competitivos. El gobierno también planea el desarrollo de marcas tailandesas con expectativas de posicionarse primero en mercados asiáticos y luego en Europa y América del Norte. Otra estrategia gubernamental que se está implementando es la negociación de tratados de libre comercio. Tailandia está realizando actualmente conversaciones con varios países y ha firmado ya acuerdos con Australia, Nueva Zelanda y es también miembro del área de libre comercio de la ASEAN (Asociación de Naciones del Sudeste Asiático).

No obstante, mientras los fabricantes de confecciones en Tailandia entienden que su industria no puede competir en precios con algunos de sus competidores asiáticos, su estrategia de supervivencia, que presume una mayor flexibilidad de parte de la fuerza de trabajo, podría tener algunas consecuencias negativas para los trabajadores tailandeses de la industria del vestido.

Las exigencias patronales de flexibilidad laboral a menudo no se compadecen de las necesidades de los trabajadores por un empleo permanente y seguro. Los sindicatos, allí donde existen, están bajo una mayor presión para colaborar con estas estrategias definidas por los empresarios, y aquellos sindicatos que ponen por delante los intereses de sus miembros pueden convertirse en blancos de campañas antisindicales.

Aunque cuando comenzó la lucha en Gina Form Bra faltaban todavía tres años para la desaparición del sistema de cuotas, los propietarios de la fábrica conocían sin duda el nuevo y difícil mundo de la industria del vestido que les esperaba. La liberalización del comercio y una aceleración de la competencia global eran el escenario para el que se estaban preparando ya en el verano de 2001.

Combinadas, las industrias textil, de tejido y del vestido, constituyen la mayor industria manufacturera del país. El millón de trabajadores empleados en más de 4500 fábricas representan el 20% del total de empleo en manufactura y producen el 17% del PBI de Tailandia.

## 2. La Historia<sup>4</sup>

### Nueva gerencia cambia las reglas

Los trabajadores empleados en la empresa Gina Form Bra en Bangkok, Tailandia, eran representados por un sindicato desde diciembre de 1994. Aunque las relaciones entre trabajadores y patronal eran ciertamente difíciles al momento de la campaña de organización del sindicato, mejoraron considerablemente luego que el empleador, Andrew Lau, aceptara la existencia del Sindicato de Trabajadores de Gina (GRWU) y acordara negociar un primer convenio colectivo. Hacia fines de la década de 1990, el sindicato había negociado con éxito varios convenios nuevos y había establecido un sistema efectivo de delegados de fábrica. Los afiliados del sindicato habían crecido hasta un 85 por ciento de los 1200 trabajadores de Gina.

Según Phil Robertson, ex representante del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en Bangkok, las tensiones entre el GRWU y el propietario de la empresa aumentaron en forma significativa después de la transferencia de la propiedad de la empresa de Andrew Lau a su hijo Gerard en marzo de 2001.

En agosto de 2001, la empresa comenzó a reestructurar la fuerza de trabajo, despidiendo a 30 trabajadores en período de prueba y anunciando planes de despido para 200 más. El GRWU cuestionó la acción de la empresa y tuvo éxito en conseguir 30 días de pago para los trabajadores despedidos (que no habían recibido la notificación de despido estipulado por la legislación tailandesa.)

A aquellos trabajadores despedidos que quisieran regresar a la fábrica se les envió a presentar su solicitud a una agencia de empleo contratada por la empresa para proveer de fuerza de trabajo subcontratada. “El GRWU interpretó correctamente [este arreglo] como una amenaza al estatus de los trabajadores permanentes y al sindicato en su conjunto,” dice Robertson.

La ‘interferencia’ del sindicato con estos planes patronales de reestructuración pareciera haber sido la acción específica que provocó el lanzamiento de una campaña antisindical por parte de la empresa.

Más adelante, en agosto, con la aproximación de la expiración del convenio colectivo con los trabajadores, la empresa comenzó a utilizar una estrategia de zanahoria y garrote apuntando a quebrar el sindicato. Esto incluyó amenazas de despido a algunos miembros del sindicato

junto con retribuciones monetarias a otros si estaban dispuestos a desafiliarse del sindicato.

Pronto la empresa ejecutó un plan contra la dirigencia sindical acusándolos de operar un juego clandestino, siendo detenidos la tesorera del sindicato, Somboon Rodcharoen, y otros dirigentes. El sindicato respondió con una manifestación frente al Ministerio de Trabajo y también se presentó ante la justicia para cuestionar las detenciones.

A fines del verano y principios del otoño de 2001 la empresa procedió a despidos adicionales de miembros del sindicato negándose al mismo tiempo a negociar con el GRWU y presentando demandas que reducirían considerablemente los ingresos y beneficios de los empleados.

El 8 de diciembre de 2001, se ordenó a 200 simpatizantes sindicales dejar sus puestos de trabajo y reunirse en el comedor de la fábrica. Allí no se les asignó trabajo sino que se les ordenó mantenerse sin dormir y sin hablar entre ellos, mientras guardias de seguridad y cámaras monitoreaban su comportamiento durante toda la jornada de trabajo. Después de una semana de este trato, se anunció a 150 de los trabajadores que serían despedidos y que no recibirían indemnización a menos que firmaran cartas de renuncia.

En agosto de 2002, la gerencia envió a todo el comité ejecutivo del sindicato a su casa con permiso con goce de sueldo. La empresa procedió entonces a firmar un convenio colectivo de tres años con un nuevo comité formado por supervisores y un ex miembro descontento del comité ejecutivo del sindicato. Se ordenó después a los trabajadores a firmar papeles en blanco, los cuales más tarde fueron presentados por la empresa ante el Ministerio de Trabajo como evidencia de que el nuevo convenio tenía el respaldo de los empleados de Gina Form Bra. El GRWU presentó una demanda ante el Ministerio, el cual eventualmente dictaminó a favor del sindicato y se negó a registrar el nuevo convenio.

### Solidaridad nacional e internacional

La determinación de los trabajadores de Gina de permanecer unidos y la capacidad de los dirigentes del GRWU de mantener el contacto y el apoyo de sus miembros después de ser expulsados de la fábrica, fueron factores clave en la supervivencia del sindicato durante la campaña antisindical de dos años por parte de la empresa. Según Robertson, sólo un miembro del sindicato despedido aceptó el pago de indemnización ofrecido por la empresa durante esta campaña patronal.

Sin embargo, la victoria final de los trabajadores no hubiera sido posible sin la solidaridad activa de grupos nacionales e internacionales de derechos humanos y laborales.

En Tailandia, grupos como el Centro de Servicios de Información y Capacitación Laboral (CLIST) y el Centro Tailandés para los Derechos Laborales (TLR), resultaron ser aliados indispensables. CLIST dio el primer paso llevando la historia de los trabajadores a la atención internacional al informar a Intercambio Transnacional de Información – Asia (TIE-Asia) sobre la lucha en el otoño de 2002. TIE-Asia después logró que la Campaña Ropa Limpia (CCC) europea desarrollara una campaña de cabildeo con las empresas de marcas dirigida a Gina Form Bra y sus compradores norteamericanos, como Gap, The Limited (Victoria's Secret) y dos marcas canadienses menos conocidas, La Senza y Boutique Jacob. TLR dio apoyo legal que hizo disminuir y, en algunos casos, paró las acciones antisindicales de la empresa. El fundador del TLR, Somask “Maung” Plaiyoowong, actuó como asesor oficial del GRWU, proveyendo un crucial apoyo técnico y estratégico al sindicato durante la campaña.

El Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en Bangkok desempeñó un rol crucial de intermediación, ayudando a superar las barreras lingüísticas y el vacío de información entre el sindicato local y grupos laborales y antiexplotación en otros países. Equipados con recursos tecnológicos y capacidad de traducción, el Centro de Solidaridad fue capaz de facilitar una rápida transferencia de información entre el sindicato y sus aliados internacionales.

Un afortunado encuentro de activistas que representaban a una variedad de organizaciones de campañas contra la explotación en una reunión de consulta internacional de ONGs, patrocinada por la Asociación por el Trabajo Justo en Bangkok en enero de 2003, también

### ¿Qué es el WRAP?

El Programa Mundial de Producción Responsable de Indumentaria (WRAP) es una creación de la Asociación Estadounidense de Confección y Calzado. Se trata de un programa de certificación de fábricas controlado por la industria con estándares laborales relativamente débiles. Una importante crítica del WRAP es que provee muy poca información al público sobre sus procesos o hallazgos de auditoría. Por esa razón no tiene credibilidad con ONGs y organizaciones laborales.



Manifestación de trabajadoras de Gina Bra

ayudó a promover la globalización de la campaña. Fue en esta reunión que la RSM conoció sobre la lucha de los trabajadores de Gina y descubrió que dos marcas canadienses se abastecían en la fábrica.

Representantes de la RSM y la CCC en la misma reunión también se enteraron que en medio de la campaña antisindical de la empresa, la fábrica Gina había sido certificada por el Programa Mundial de Producción Responsable de Indumentaria (WRAP) como en cumplimiento de los principios laborales del WRAP. El GRWU había apelado al WRAP en diciembre de 2002 para que reexaminara las condiciones y prácticas en Gina, pero no había recibido respuesta alguna aparte del reconocimiento de la carta con el pedido.

Anticipando que la gerencia de Gina y sus empresas de marcas clientes utilizarían la certificación del WRAP para mitigar la crítica a las prácticas laborales de la empresa, tanto la RSM como la CCC comenzaron una campaña de cartas cuestionando al WRAP por no responder al pedido de acción de los trabajadores de Gina.

El 18 de febrero de 2003, organizaciones canadienses religiosas, laborales, de docentes y de desarrollo internacional afiliadas al Grupo de Acción sobre el Comercio Ético (ETAG) presentaron un reclamo formal al WRAP, inquirendo si se había llevado a cabo una auditoría de seguimiento de la fábrica Gina en respuesta al pedido del sindicato tailandés GRWU, y si se había hecho, pidiendo que se dieran a conocer los hallazgos de auditoría al sindicato y otras partes interesadas.

En marzo, la CCC dio a conocer una Carta Abierta al WRAP, firmada también por grupos estadounidenses de derechos laborales, entre ellos

el Fondo Internacional para los Derechos Laborales, la Campaña para los Derechos Laborales, Intercambio Global, y el sindicato norteamericano de trabajadores de la confección UNITE, señalando “graves violaciones a derechos laborales internacionalmente reconocidos” en la fábrica Gina, y criticando al WRAP por carencias en sus estándares y la falta de transparencia en relación a sus métodos de monitoreo.

Aunque el WRAP no respondió a las preguntas planteadas en ambas cartas, la certificación de este programa dejó de ser un tema en la campaña.

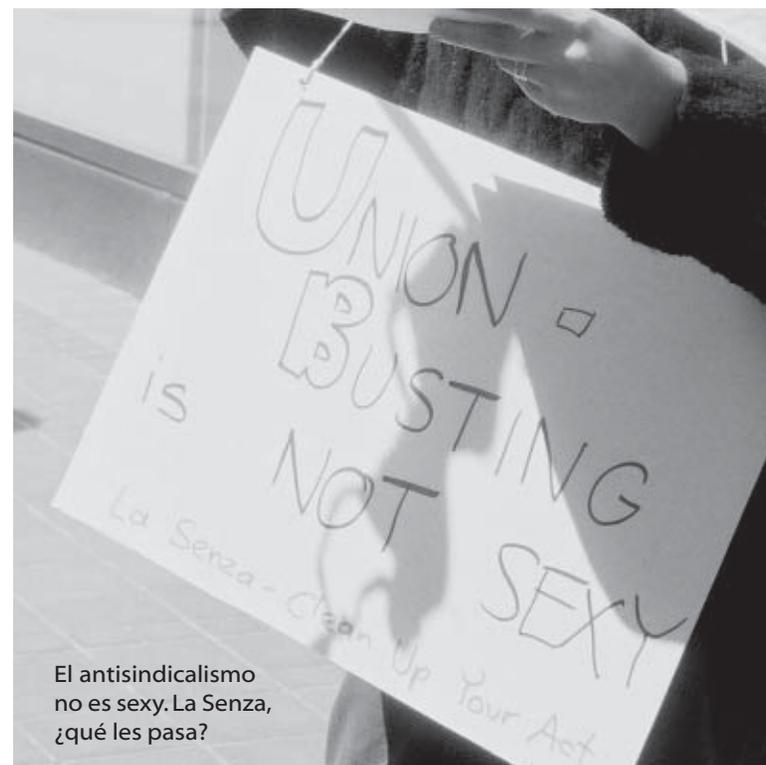
A principios de 2003, grupos contra la explotación en EE UU, Gran Bretaña, Europa continental y Canadá, lanzaron campañas de cartas dirigidas a la oficina del Primer Ministro de Tailandia, la gerencia de Gina Form Bra y las mayores empresas de marcas abastecidas por la fábrica de Bangkok, entre ellas Victoria's Secret (de propiedad de la firma estadounidense The Limited) y Gap.

La campaña de Gina coincidió con una campaña más amplia iniciada por UNITE que apuntaba a Gap a nivel global, lo cual resultó en una mayor participación de grupos antiexplotación en la campaña de Gina, entre ellos la Campaña para los Derechos Laborales (CLR) y Estudiantes Unidos contra la Explotación (USAS). La presión internacional comenzó a ser sentida por poderosas empresas compradoras capaces de influir en el fabricante tailandés de confecciones.

### Presión a las marcas canadienses

En Canadá, la RSM enfocó sus esfuerzos en presionar a las dos empresas compradoras canadienses, Boutique Jacob y La Senza, para que trabajaran con las compradoras estadounidenses para terminar con los abusos en la fábrica. El lanzamiento de la campaña en febrero no pudo ser más oportuno. Como decía un artículo del 14 de ese mes en el diario Montreal Gazette, “Es probablemente una de las cosas que un fabricante de lencería no quisiera escuchar en la víspera del Día de los Enamorados: que un grupo de derechos humanos acuse que su fina lencería era cosida por trabajadoras abusadas.”

Cuando ambas empresas negaron inicialmente que sus productos fueran fabricados en la fábrica Gina, el GRWU pudo proveer a la RSM con copias escaneadas de las etiquetas de las empresas, información sobre las fechas en que fueron fabricados los productos en la fábrica, y números de registro CA confirmando que los artículos habían sido



registrados por las marcas para su venta en Canadá. Esta evidencia abrumadora resultó ser un bochorno mayúsculo para la gerencia de Boutique Jacob cuando un periodista de Montreal recibió la documentación días después de que ejecutivos de la empresa hubieran negado haber utilizado la fábrica alguna vez.

Desgraciadamente para los trabajadores tailandeses, ambas marcas canadienses se negaron a realizar acción alguna para presionar a su proveedor tailandés a respetar los derechos de sus trabajadores. En su lugar, trataron de desvirtuar la situación, refiriéndose sobre ella como un conflicto entre dos sindicatos, y después anunciaron que no tenían planes de hacer nuevos pedidos a la fábrica.

De hecho, fue la gerencia de Gina la que había incorporado a un sindicato notoriamente corrupto, el Congreso Nacional Laboral de Tailandia, dirigido por Panus Thailuan, con la intención de crear un nuevo sindicato que desplazara al GRWU, o al menos causar divisiones

en la fuerza de trabajo, ya que se había negado acceso al lugar de trabajo a los dirigentes sindicales electos por los trabajadores. La empresa también presionó con dureza a los trabajadores para que renunciaran a ser miembros del GRWU y se unieran al nuevo sindicato apoyado por la empresa.

A pesar de estos patentes ejemplos de interferencia patronal con los derechos de asociación de sus empleados, el presidente de La Senza, Laurence Lewin sostuvo que un equipo de inspección enviado a la fábrica por su empresa no había encontrado evidencia de abuso a los derechos de los trabajadores. Lewin luego reiteró el argumento de su empresa que las dificultades en la fábrica eran resultado de una disputa entre dos sindicatos.

La RSM denunció de inmediato la decisión de las empresas canadienses de dejar de hacer pedidos a la fábrica Gina, acusando a La Senza y Boutique Jacob de “romper y huir” de sus responsabilidades con los trabajadores de Gina. También aumentó la presión sobre La Senza movilizando voluntarios y simpatizantes en todo Canadá para realizar acciones de protesta y reparto de volantes en las tiendas, exigiendo que la empresa revisara su decisión y trabajara con otras empresas de marcas compradoras para asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores de Gina.

El 1° de mayo de 2003, mujeres participantes en una protesta en Winnipeg quemaron sus sostenes marca La Senza a la puerta de una tienda de la empresa. “En los 60 y 70, las mujeres que se plantaron defendiendo sus derechos fueron tratadas como quemadoras de sostenes,” dijo una manifestante. “En 2003 levantamos esa imagen

Trabajadores de Gina Bra examinando etiquetas de marcas



quemando nuestros sostenes en solidaridad con las mujeres que los cosieron.” Se organizaron más acciones y volantes frente a tiendas en Vancouver, Toronto, Montreal y St. John’s. Mientras tanto, miembros de la Coalición El Trabajo Detrás de la Marca, el grupo activista de Gran Bretaña afiliado a la CCC, repartieron volantes a los clientes frente a una nueva tienda de La Senza en Londres, Inglaterra.

### El rol de la Comisión de Derechos Humanos

Aunque la campaña internacional no tuvo éxito en presionar a las empresas canadienses para que revisaran su decisión de dejar la fábrica Gina Form Bra, logró eventualmente convencer a los dos mayores compradores, The Limited y Gap, a intervenir y ayudar a resolver el conflicto.

Uno de los factores clave que convencieron a estas dos grandes marcas estadounidenses fue que los reclamos de los trabajadores fueron legitimados por una importante institución gubernamental tailandesa, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (NHRC), quien jugó un rol decisivo. En septiembre de 2002, la Comisión había dado a conocer los hallazgos de su investigación sobre el caso Gina, en respuesta a una petición presentada por el sindicato en noviembre del año anterior. Su informe desarmó sensiblemente el caso de la empresa.

En el caso de Somboon Rodcharoen, la miembro del Comité Ejecutivo y Tesorera del sindicato arrestada, la Comisión señaló que las acusaciones de juego clandestino presentadas contra ella ya habían sido desechadas, que el juzgado central laboral había rechazado la solicitud de la empresa de que se la removiera de su cargo en el Comité Ejecutivo, y que la Corte Suprema había rechazado la apelación de la empresa a este dictamen. No obstante, la gerencia de Gina, aunque seguía pagando a Somboon desde agosto de 2001, le había negado en forma ilegal su entrada a la planta.

Más aún, la Comisión identificó claramente una serie de tácticas intimidatorias utilizadas por la empresa para crear discordia entre miembros del sindicato y sus dirigentes, y describió en detalle cómo la empresa había comenzado a ‘negociar’ términos y condiciones de empleo con individuos y pequeños grupos de trabajadores en la planta que reducían en forma considerable sus beneficios y condiciones de trabajo, en una clara violación de la ley.

Aunque la Comisión Nacional de Derechos Humanos no tenía poderes de aplicación, contribuyó con su prestigio y fuerza moral a la

definición de la situación imperante. Según Robertson, el informe de la Comisión contribuyó a convencer a la empresa Gap que la exclusión de la Tesorera Somboon de la fábrica no tenía justificación. Como resultado, Gap se sintió obligada a presionar por la reincorporación de Somboon. Su regreso al trabajo el 19 de marzo “fue la primera indicación importante”, dice Robertson, “de que la campaña internacional estaba produciendo un impacto.”

### El tramo final a la victoria

Los eventos se sucedieron con rapidez en el verano de 2003 al expandirse aún más la dimensión de la campaña internacional. Específicamente, el Centro de Recursos de Monitoreo de Asia (AMRC) y el Comité Cristiano Industrial (CIC) de Hong Kong llevaron el conflicto a las puertas del Clover Group, propietarios de Gina Form Bra, en Hong Kong. En una reunión el 20 de junio, Gerard Lau sugirió que podría haber una solución. Pero pocos días después se evaporaron las esperanzas cuando Lau pareció rechazar sugerencias de que negociara directamente con el sindicato, en lugar de hacerlo con las ONGs que apoyaban al sindicato. La gerencia de Gina procedió a dar a sus trabajadores licencia con la mitad del salario.

En este punto, la intervención del sindicato norteamericano UNITE resultó ser decisiva. Ginny Coughlin de UNITE recuerda que antes de reunirse con representantes del sindicato tailandés GRWU, ella “había escuchado sobre su ... campaña local, bien conducida.” Cuando se reunió con trabajadores de Gina Form Bra en Bangkok, Coughlin vio que “estaban bien conscientes” de que tendrían que apelar a las empresas de marcas si querían triunfar.

Por su parte UNITE había desarrollado una relación decente de trabajo con The Limited, el mayor cliente de Gina Form Bra. Según Coughlin, la empresa “nos dejó en claro que estarían dispuestos a tratar con los problemas, en cualquier lugar que ocurrieran, con el fin de resolverlos expeditamente.”

En el caso de Gina, The Limited quería claramente evitar la exposición negativa de estar asociada a abusos a los derechos de los trabajadores. No obstante, al principio quería ayudar un poco a su socio tailandés, ya que Gerard Lau comunicaba a su principal cliente que estaba tratando de negociar un acuerdo satisfactorio con el sindicato. UNITE se aseguró que The Limited tuviera la versión de la historia del sindicato tailandés.

Según Coughlin, el punto de inflexión se dio cuando Gina Form Bra puso un póster “provocador” en la fábrica, indicando que era inminente el cierre de la planta debido a los planes de los clientes de retirar todos los pedidos. Aunque ésta pudiera haber sido una descripción exacta de la respuesta de los dos clientes canadienses, que representaban un pequeño porcentaje del trabajo de la fábrica, era una representación evidentemente falsa de la posición tomada por las dos empresas compradoras más importantes, The Limited y Gap.

El sindicato envió de inmediato el póster al Centro de Solidaridad de la AFL-CIO en Bangkok, que lo tradujo del tailandés al inglés y lo envió por fax a UNITE. El sindicato norteamericano envió a su vez por fax el documento traducido a The Limited, junto con la sugerencia de que se diera a la gerencia de Gina Form Bra una fecha fija para negociar un convenio colectivo con el sindicato, una propuesta que The Limited pareció aceptar.

“Y en cuestión de días,” recuerda Coughlin, había un convenio colectivo firmado. The Limited se había dado cuenta cómo Gina Form Bra jugaba a dos puntas, presentando una versión de eventos a sus clientes y otra a sus empleados. Y les dio un ultimátum efectivo: negociar un convenio colectivo o enfrentarse al fin de nuestra relación comercial, no sólo en Tailandia, sino en todas las fábricas propiedad del Clover Group. El 9 de julio de 2003, se anunció el acuerdo poniendo fin al extenso conflicto entre las dos partes enfrentadas.

Hacia fines de agosto, miembros del Comité Ejecutivo del sindicato volvieron de su licencia forzada y 37 miembros del sindicato despedidos, cuyos casos se arrastraban en demandas judiciales, volvieron al trabajo. Todos los casos judiciales presentados contra el sindicato GRWU por la empresa fueron retirados y se pagó a los trabajadores los salarios caídos por un total de más de 4 millones de baht (US\$100.000). Un considerable flujo de pedidos, en su mayor parte para Victoria's Secret, había asegurado el futuro inmediato de la planta. El sindicato podría enorgullecerse de que “virtualmente todas” sus demandas habían sido aseguradas en el nuevo convenio colectivo.

En Canadá, la RSM utilizó el ejemplo de las acciones positivas de The Limited y Gap para ejercer presión adicional sobre La Senza y Boutique Jacob, demandando que reanudaran pedidos con la fábrica. A pesar de la publicidad negativa, ambas empresas de marcas canadienses se negaron terminantemente a revertir su decisión anterior de retirarse del problema.

Sin embargo, poco después de la reunión anual de accionistas de La Senza, apareció de improviso un nuevo código de conducta en el sitio web de la empresa. Sorprendió que el nuevo código de La Senza incluyera una disposición de apoyo al derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y la negociación colectiva.

### 3. Post Data

Aunque la campaña falló en convencer a las dos empresas canadienses de volver a hacer pedidos a la fábrica Gina Form Bra, tuvo éxito, sin embargo, en influenciar a dos importantes empresas compradoras estadounidenses, The Limited y Gap. Ambas empresas han sido fieles a su compromiso de seguir comprando a la fábrica, y la empresa, con el apoyo del sindicato, pudo conseguir pedidos de dos nuevos clientes, Felina USA y la tienda sueca AB Lindex. Las relaciones entre el sindicato y la patronal parecen haber mejorado.

#### NOTA

4 Para un análisis más detallado de la campaña Gina, ver "The Struggle of the Gina Workers in Thailand: Inside a Successful International Labor Solidarity Campaign," Philip S. Robertson Jr. and Somasak Plaiyoowong, Working Papers Series No. 75, noviembre de 2004, <http://www.cityu.edu.hk/searc/>.

#### FUENTES

"Thailand: The Challenge from the East," Karine Loëhman and Gilles Valentin, Fashion Business International, abril-mayo de 2002.

"An overview of Thailand's clothing industry," Just-Style, julio de 2005.

"The Struggle of the Gina Workers in Thailand: Inside a Successful International Labor Solidarity Campaign," Philip S. Robertson Jr. and Somasak Plaiyoowong, Working Papers Series No. 75, Centro de Investigación del Sur Este de Asia, City University of Hong Kong, noviembre de 2004, [www.cityu.edu.hk/searc/](http://www.cityu.edu.hk/searc/).

"La Senza hit by sweatshop critics: Letter-writing campaign launched against lingerie maker by Maquila Solidarity Network," Sheila McGovern, La Gazette, 14 de febrero de 2003.

"Bra burners protest supplier: Claim lingerie chain buys from sweatshop," Winnipeg Free Press, 2 de mayo de 2003.

# HONDURAS

## La Historia de Gildan





## HONDURAS: La Historia de Gildan

### 1. El Contexto

#### Tratados comerciales y cambios en las inversiones

En 2001-2002, la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) llevaron a cabo una investigación conjunta sobre las estrategias de inversión, los métodos de producción y las prácticas laborales del fabricante canadiense de camisetas (T-shirts) Gildan Activewear. Con el apoyo de la RSM, grupos locales de México, El Salvador y Haití también realizaron investigaciones adicionales sobre prácticas laborales en algunas de las fábricas propiedad de Gildan y de contratistas.

La investigación corporativa llevada a cabo por la RSM mostró que esta empresa canadiense integrada verticalmente podía competir con grandes fabricantes estadounidenses de camisetas de marca adaptando con prontitud sus estrategias de inversión y abastecimiento a los cambiantes regímenes comerciales, tales como el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y la Ley de Asociación Comercial de la Cuenca del Caribe (CBTPA).

#### **Ley de Asociación Comercial de la Cuenca del Caribe (CBTPA)**

La CBTPA es una ley comercial estadounidense que se aplica a 24 países de América Central y El Caribe. Esta ley parte de los beneficios comerciales otorgados bajo programas anteriores comprendidos en la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (CBI) al ofrecer tratamiento libre de aranceles a exportaciones de textiles y confecciones hechas con tela estadounidense. Se puso en efecto en 2000 bajo la Ley de Comercio y Desarrollo.

### Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)

El TLCAN es un tratado comercial trinacional entre los Estados Unidos, México y Canadá que entró en vigencia el 1º de enero de 1994. El TLCAN eliminó barreras comerciales en categorías como textiles, vehículos automotores, computadoras y agricultura. Contiene también disposiciones controversiales que favorecían una serie de “derechos de los inversionistas” y limitaba los poderes de los gobiernos locales electos.

Al mismo tiempo que mantenía algo de su producción de capital intensivo en Canadá, para mayo de 2003 Gildan había trasladado todas sus operaciones de costura de mano de obra intensiva a la Cuenca del Caribe y México. Aprovechando los términos del TLCAN y la CBTPA, Gildan pudo obtener mano de obra más barata manteniendo además el acceso al mercado estadounidense. En 2002, estableció un conjunto manufacturero en Honduras al abrir una instalación de manufactura textil en ese país. Utilizando hilado de los EE UU, la fábrica tejía, teñía y cortaba la tela a ser ensamblada en sus instalaciones de costura hondureñas.

Anticipando una mayor competencia en costos con fabricantes asiáticos después de la eliminación de cuotas de importación para fines de 2004, en diciembre de 2003, Gildan anunció que iba a establecer una nueva planta de manufactura textil en la República Dominicana y que la tela producida en este país sería cosida en su nueva fábrica en Haití. También anunció planes de abrir otra planta de costura en Nicaragua.

En julio de 2004, la empresa anunció que cerraba una de sus tres plantas de costura en Honduras, en la cual había numerosos intentos de organizar sindicatos, y que trasladaba producción a Nicaragua y Haití, donde los costos laborales eran la mitad y un tercio más bajos que en Honduras respectivamente. En agosto de 2004, Gildan anunció que invertiría en otra planta textil en Nicaragua para producir vellón.<sup>5</sup>

En diciembre de 2004, un viaje de altos ejecutivos de Gildan a China planteó interrogantes sobre si la empresa trasladaría también algunas operaciones de costura a dicho país para seguir siendo competitiva en la era post cuotas.

Como lo declaró Gildan en un comunicado de prensa en marzo de 2003, “nuestro éxito depende de nuestro continuo compromiso irrenunciable de ser productor global de bajo costo de ropa “activewear”, y de hacer bajar constantemente nuestra estructura de costos de manufactura.”

## 2. La Historia

### Producción y prácticas laborales

La investigación de EMIH sobre la producción y las prácticas laborales de Gildan en sus fábricas de costura hondureñas sacaron a la luz otra razón del éxito de la empresa: el bajo costo y los extremadamente eficientes procesos de producción en las fábricas de costura de Gildan en Honduras.

Los elementos claves en este modelo de producción que es tan efectivo en cuanto a los costos y la productividad alcanzada, se basaba en:

- Semana de trabajo 4X4, en la cual los trabajadores de producción trabajan en dos turnos alternos, 11 horas por día por cuatro días consecutivos, seguidos de cuatro días de descanso;

### Perfil de la Industria del Vestido para Exportación de Honduras (2004)

- 107.000 trabajadores
- 26% del empleo industrial
- 37% de los ingresos por exportación
- 80% de todos los productos exportados
- US\$ 2.500 millones de exportación de textiles y confecciones a EE UU (año finalizado el 31 de mayo de 2004)
- 69% de exportación de prendas de vestir: camisetas básicas, camisetas ropa interior y pantalones de algodón comunes
- La mitad de todas las fábricas son de propiedad extranjera (30-35% EE UU, 20-25% Asia)
- Productor líder de confecciones de los seis países signatarios del CAFTA
- Países del CAFTA: 11,2% de las importaciones estadounidenses de textiles/confecciones (segundo después de China).

### Impacto de la eliminación de cuotas

En 2004 el total de las importaciones de confecciones estadounidenses aumentó 7%; las importaciones provenientes de Honduras disminuyeron un 0,2%. Entre diciembre de 2004 y junio de 2005 se cerraron al menos 10 fábricas y 5.300 trabajadores perdieron sus empleos.

- Producción modular, en la cual los trabajadores trabajan en equipos;
- Bajos salarios básicos que no alcanzaban para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores; y
- Altas metas de producción y bonos monetarios y de otro tipo cuando los equipos de trabajo lograban las metas, alentando con ello la disciplina del equipo para lograr una mayor producción con el fin de elevar los ingresos de los miembros del equipo.

EMIH inicialmente realizó entrevistas y organizó discusiones de grupos focales con aproximadamente 30 trabajadores de cada una de las dos fábricas de costura que eran propiedad de la empresa en ese momento. Las entrevistas y las discusiones revelaron que mientras algunos empleados preferían el sistema de turnos de trabajo 4X4 y el sistema de producción modular, el modelo de Gildan tenía también como resultado varios problemas para los trabajadores, entre ellos:

- Estrés y otros problemas de salud asociados con el acelerado ritmo de producción y largas horas de trabajo;
- Problemas de cuidado de niños y otros problemas de familia para mujeres trabajadoras debido al extenso día de trabajo;
- El hecho de que los domingos y otros feriados eran con frecuencia días de trabajo y que los trabajadores no recibían el pago legal por horas extra; y
- Presión sobre los trabajadores para trabajar días adicionales además de su turno de cuatro días sin recibir pago por horas extra.

Otros temas identificados en las entrevistas fueron los temores de los trabajadores de ser despedidos si trataban de organizar un sindicato, y su creencia de que las nuevas empleadas mujeres eran sometidas a pruebas de embarazo y que las trabajadoras que se determinara estuvieran embarazadas serían despedidas.

Mientras tanto, investigación preliminar realizada en México, confirmaba que algunos de los mismos temas identificados en Honduras eran también temas para los trabajadores empleados en las fábricas mexicanas de la empresa. La investigación realizada en El Salvador parecía indicar que los abusos a los derechos de los trabajadores podrían ser más comunes y más graves en las instalaciones de contratistas de Gildan que en las fábricas propiedad de la empresa.

## Eventos imprevistos

Con el fin de conseguir informes sinceros de los trabajadores, las entrevistas a trabajadores en Honduras, México y El Salvador fueron realizadas fuera del lugar de trabajo sin el conocimiento de Gildan. Dada la importante presencia de Gildan en Honduras, se realizó una investigación más extensiva en este país.

Aunque las entrevistas a trabajadores en Honduras, México y El Salvador se habían hecho fuera de los lugares de trabajo sin conocimiento de Gildan, la intención de la RSM y EMIH era de revisar el primer borrador del informe con la gerencia de Gildan antes de darlo a conocer al público, para incorporar sus comentarios y opiniones en la versión final, intentando así lograr la participación de la empresa en conversaciones sobre cómo mejorar las condiciones de trabajo y prácticas laborales documentadas en el informe. El enfoque de la RSM y el EMIH era más de relacionarse con la empresa que de lanzar una campaña de consumidores.

Dos eventos imprevistos que ocurrieron durante el proyecto de investigación cambiaron nuestros planes, afectando tanto positiva como negativamente nuestra capacidad de relacionarnos con la empresa.

En enero de 2002, la cadena nacional canadiense de radio y televisión CBC emitió un programa de televisión titulado “Cosiendo el descontento”. El programa describía condiciones de trabajo en una de las fábricas de costura de Gildan en Honduras y acusaba a la empresa de una serie de abusos a los derechos de los trabajadores, incluyendo horas excesivas de trabajo y altas metas de producción, salarios inadecuados, mala calidad del aire, despidos de trabajadores que intentaban organizar sindicatos, y pruebas forzosas de embarazo y despidos de trabajadoras embarazadas como consecuencia.

Gildan respondió negando que cualquiera de las acusaciones estuviera basada en hechos reales y presentando declaraciones juradas firmadas por trabajadores sosteniendo que habían sido presionados a mentir a la periodista de la CBC. Aunque la emisión del programa abrió la puerta a conversaciones con Gildan, también puso a la empresa a la defensiva, dificultando la posibilidad de un diálogo más constructivo. En Honduras, representantes del sindicato local entrevistados después sostuvieron que todos los trabajadores que aparecieron en el documental de la CBC habían sido despedidos.

En diciembre de 2002, cuando la RSM se preparaba para reunirse con Gildan para hablar de los hallazgos de investigación y las propuestas

para tratar con los mismos, recibió información del Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC) de Honduras, que indicaban que 38 trabajadores de la planta El Progreso de Gildan habían sido despedidos una semana después de haber presentado una petición ante el Ministerio de Trabajo para el reconocimiento de su sindicato. A pedido de la RSM, EMIH entrevistó a algunos de los trabajadores despedidos, confirmando la probabilidad de que la causa del despido era por formar un sindicato.

Una vez más, Gildan reaccionó a la defensiva, negando que se hubiera despedido a trabajadores por actividad sindical y rehusando considerar el ofrecimiento de reincorporación de los sindicalistas despedidos. Gildan sostenía que no sabía que se hubiera registrado un sindicato ante el Ministerio de Trabajo, e insistió en que los despidos eran parte de un proceso de menos trabajo en el cual se había despedido a 200 trabajadores en el lapso de dos meses. Los trabajadores despedidos entrevistados por EMIH estaban convencidos de que Gildan había recibido la lista de los 38 miembros del sindicato, del Ministerio de Trabajo o de uno o dos dirigentes sindicales que se habían ido súbitamente de El Progreso poco después de los despidos.<sup>6</sup>

En una reunión cara a cara entre la RSM y Gildan en enero de 2003, la empresa también se negó a reconocer que cualquier hallazgo de la investigación de EMIH estuviera basado en hechos reales. La RSM y EMIH decidieron que no podían hacer otra cosa que hacer públicos los hallazgos de la investigación con el fin de presionar a la empresa a reincorporar a los trabajadores injustamente despedidos.

En El Progreso, los miembros del sindicato despedidos trabajaban en estrecho contacto con la oficina de derechos humanos jesuita ERIC. ERIC los apoyó para presentar una demanda formal ante el Ministerio de Trabajo, requiriendo una investigación de estos despidos injustos e ilegales. Una inspectora laboral trató de visitar la fábrica pero no se le permitió la entrada. Además, la empresa fue citada a la oficina regional del Ministerio de Trabajo en tres ocasiones, a lo cual no respondió. Al no recibir una respuesta adecuada a su reclamo, y cerca de las fiestas navideñas, los trabajadores despedidos decidieron eventualmente aceptar el pago de indemnización y abandonar el caso contra la empresa.

Mientras tanto, Gildan también firmó una solicitud ante el Ministerio de Trabajo, pidiendo que verificara el número de trabajadores despedidos en octubre, noviembre y diciembre y las



El CEO de Gildan  
Glenn Chamandy,  
tercero de la  
izquierda

razones de los despidos, con el fin de afianzar su caso de que el despido de miembros del sindicato no tenía nada que ver con su actividad sindical, sino que era parte de despidos estacionales de una mayor cantidad de trabajadores. El Ministerio respondió prontamente al pedido de Gildan, identificando las razones de los despidos como reestructuración, baja calidad del trabajo e insubordinación.

### Puntos de presión

A través de su investigación corporativa, la RSM también pudo identificar algunos puntos de presión clave que fueron utilizados en presionar a la empresa para que respetara los derechos de sus trabajadores. Aunque Gildan Activewear no es una marca conocida que pudiera ser blanco fácil para una campaña de consumidores, era vulnerable a la presión de varios interesados.

Un punto de presión obvio era los compradores al por mayor de productos Gildan. La empresa produce pedidos de camisetas al por mayor para universidades estadounidenses y canadienses y otras instituciones públicas, así como para eventos atléticos, festivales culturales y aún ONGs progresistas.

En los últimos años, cientos de universidades estadounidenses y canadienses han adoptado políticas de compras éticas que requieren que los proveedores de ropa y otros productos que tengan el nombre y la insignia de la universidad cumplan con los estándares laborales internacionales y las leyes laborales locales.

Más recientemente, otras instituciones públicas, como gobiernos municipales y estatales y consejos de educación han adoptado políticas similares. Aunque los eventos atléticos y culturales no tienen generalmente estas políticas, son igualmente sensibles a la posibilidad de ser asociados con abusos de explotación.

La RSM se enteró de que Gildan estaba produciendo camisetas para varias de esas universidades canadienses y estadounidenses, así como para gobiernos municipales y consejos de educación que habían adoptado políticas de compras éticas. Mediante contactos con la Campaña Ropa Limpia de Bangor, Maine, la RSM supo que el Estado de Maine tenía una política de compras éticas y era comprador de camisetas de Gildan.

Una investigación adicional descubrió el hecho de que Gildan estaba produciendo pedidos de camisetas al por mayor para varias organizaciones progresistas e instituciones culturales canadienses, incluyendo Oxfam Canadá, Amnistía Internacional, la Unión Nacional de Agricultores de Canadá, la Organización Católica Canadiense para el Desarrollo y la Paz, los Festivales Folk de Vancouver y Winnipeg, el Festival Jazz de Montreal, y aún la cadena nacional de televisión canadiense CBC que había emitido el programa de denuncia sobre Gildan.

Además de su vulnerabilidad con los compradores al por mayor de sus productos, Gildan también debía tener sensibilidad ante las preocupaciones de sus inversionistas institucionales. Cuando se dio a conocer el informe de RSM/EMIH, dos de los más importantes inversionistas institucionales eran el Fondo de Solidaridad de la Federación de Trabajadores de Quebec (FTQ) y Real Assets Administración de Inversiones, ambos de los cuales invertían fondos de la pensión de miembros sindicales en Gildan y otras empresas.

Mucho antes de que la RSM y EMIH realizaran su investigación sobre Gildan, el Fondo de Solidaridad FTQ había instado a Gildan a poner su código de conducta en línea con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a permitir una auditoría de sus fábricas y a hacer certificar sus fábricas con el programa de auditoría social de Responsabilidad Social Internacional (SAI). A lo largo de la campaña, el Fondo de Solidaridad FTQ desempeñó un rol importante en intentar presionar a Gildan a respetar los derechos de sus empleados y a reincorporar a los dirigentes y simpatizantes sindicales injustamente despedidos en Honduras.

### Acción de los accionistas

Un día antes de la reunión anual de accionistas de Gildan en Montreal, en febrero de 2003, la RSM distribuyó en los medios de Quebec información sobre los despidos de los 38 sindicalistas, e hizo un llamado a la empresa a cooperar con una investigación independiente sobre los

despidos. En la reunión de accionistas, un representante de la unión de estudiantes de la Universidad de Montreal planteó preguntas sobre los despidos, en nombre de Real Assets.

El mismo día, el Fondo de Solidaridad FTQ y dos compradores al por mayor, Oxfam Canadá y Amnistía Internacional, se unieron a la RSM en reclamar una investigación independiente.

Aunque Gildan no accedió a cooperar con una investigación independiente cuyos hallazgos fueran dados a conocer al público, sí permitió que el Fondo de Solidaridad FTQ enviara un equipo de dos personas para realizar una auditoría en la fábrica e informara sus conclusiones a la empresa. El equipo regresó a Canadá con evidencia convincente de que los trabajadores habían sido despedidos por haber intentado organizar un sindicato. Sin embargo, cuando se le confrontó con la evidencia, Gildan se negó una vez más a reincorporar a los trabajadores.

A principios de julio, la RSM y EMIH dieron a conocer el informe conjunto. Pocos días después, Gildan amenazó con iniciar acciones judiciales contra la RSM si continuaba haciendo circular el informe o información proveniente del mismo. También emitió una “declaración oficial” diciendo que la empresa “niega en forma inequívoca y categórica las acusaciones” del informe.

La RSM informó a Gildan que respaldaba los hallazgos en el informe y que continuaría distribuyéndolo. Gildan entonces se puso en contacto con todos los donantes de la RSM y les informó de la amenaza de acción judicial en contra de la RSM. En respuesta a esta forma abrupta de tratar con el tema, numerosos donantes, compradores al por mayor, incluyendo el Estado de Maine y la Universidad de Toronto, así como respetados académicos, escribieron a Gildan instando a la empresa a cooperar con una investigación independiente y a cesar su campaña de difamación contra la RSM. En Honduras, donde Gildan estaba tratando de iniciar contactos con algunas organizaciones de derechos humanos y de mujeres, la respuesta fue similar. Gildan debía terminar con sus ataques a la RSM antes de que estas organizaciones estuvieran dispuestas a colaborar con la empresa en capacitación y/u otros proyectos.

Preocupados por la publicidad negativa que la industria del vestido exportadora de su país estaba recibiendo en Canadá, el 18 de julio, el Viceministro de Trabajo hondureño viajó al área de San Pedro Sula para visitar la zona de maquiladoras. Basado en esta breve visita, concluyó

que no se estaban dando en la zona violaciones a los derechos de los trabajadores. Según el viceministro, las acusaciones fueron parte de una campaña de difamación instigada por los competidores de Gildan.



### Iniciativas de monitoreo competidoras

Al mismo tiempo en que Gildan intentaba desacreditar los hallazgos de la investigación de la RSM y EMIH, evaluaba también sus opciones en lo concerniente a programas de monitoreo de código y/o certificación de hechos con el fin de dar a sus clientes y accionistas la seguridad de que sus productos eran fabricados en condiciones de trabajo humanas.

Entender las diferencias entre las diversas iniciativas estadounidenses de monitoreo de códigos ya resulta de por sí bastante difícil para grupos en América del Norte; es por tanto probablemente aún más confuso para organizaciones laborales y de la sociedad civil en América Latina y Asia.

Antes de que se diera a conocer el informe de RSM/EMIH, las fábricas hondureñas de Gildan, incluyendo Gildan El Progreso, ya habían sido certificadas bajo el programa de certificación de Producción Mundial Responsable de Indumentaria (WRAP) como en cumplimiento con los “Principios del WRAP”. Gildan usó las certificaciones del WRAP para tratar de desacreditar el informe y probar que era una empresa socialmente responsable. (Ver “¿Qué es el WRAP?”, en la página 32).

Como se menciona anteriormente, el Fondo de Solidaridad FTQ había instado a Gildan a trabajar con otra iniciativa de certificación de fábricas, Responsabilidad Social Internacional (SAI). A diferencia de los Principios del WRAP, el Estándar SA8000 de SAI está basado en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A diferencia del enfoque de WRAP de puertas cerradas al monitoreo de lugares de trabajo, SAI publica una lista de fábricas certificadas en su sitio web e incluye mecanismos para que trabajadores y terceras partes presenten reclamos cuando las fábricas certificadas están violando los

derechos de los trabajadores. Existe una serie de críticas al modelo de SAI de auditoría y certificación de fábricas por parte del sector privado, pero la mayoría de los críticos reconocen que SAI es más creíble y transparente que el WRAP.

Aunque Gildan ya se había comprometido a certificar sus fábricas en cumplimiento con el Estándar SA8000 de SAI, decidió en su lugar incorporarse a otra iniciativa multipartita de monitoreo de código, la Asociación por el Trabajo Justo (FLA). Una razón para haber tomado esta decisión pudo haber sido que Gildan producía para universidades, y cerca de 200 universidades estadounidenses y canadienses son miembros de la FLA.

A diferencia de SAI o WRAP, la FLA no certifica fábricas, lleva a cabo monitoreo de fábricas para marcas norteamericanas y europeas y ofrece informes públicos de los resultados de su programa de monitoreo. La FLA también tiene un proceso de reclamo de terceras partes, en el cual trabajadores y otras partes interesadas pueden presentar reclamos si tienen evidencia de que se está violando el código de la FLA en una fábrica que produce para uno o más de sus empresas miembros.

Aunque la mayoría de las organizaciones que hacen auditorías de lugares de trabajo para la FLA son firmas comerciales de auditoría ubicadas en el Norte, dos organizaciones de monitoreo sin fines de lucro centroamericanas, GMIES y COVERCO, están también acreditadas para realizar auditorías para la FLA (en El Salvador y Guatemala respectivamente).

Más adelante, una cuarta organización de monitoreo de código, el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), participaría también en el caso de Gildan El Progreso. El WRC fue creado por estudiantes y administradores de universidades estadounidenses y grupos de derechos laborales para llevar a cabo investigaciones cuando trabajadores u otras partes interesadas presentan reclamos, sosteniendo que se están violando los derechos de los trabajadores en fábricas que producen productos bajo licencias de universidades. A diferencia de la FLA, el WRC no acepta empresas como miembros, ni tampoco utiliza los servicios de firmas comerciales de auditoría (Ver Apéndice B: “Programas de Monitoreo y Certificación de Estándares Laborales.”)

### Continuas violaciones

En este mismo período, EMIH estaba llevando a cabo una segunda ronda de entrevistas con trabajadores empleados en Gildan El Progreso.

Aunque parecía que algunas condiciones de trabajo habían mejorado desde las entrevistas originales de EMIH, había también evidencia de que continuaban de las violaciones a la libertad de asociación, así como a las leyes sobre horas de trabajo.

Los trabajadores informaron que en marzo y abril de 2003, dos equipos de trabajo completos habían sido despedidos en base a la sospecha de que estaban intentando organizar un sindicato. Dijeron que un gerente había informado a los empleados que si los miembros de los equipos no informaban sobre actividades sindicales en un equipo, el equipo completo sería despedido.

El 20 de octubre, dos líderes de otro intento de organizar un sindicato fueron despedidos, y el 4 de noviembre, otros 37 trabajadores de El Progreso fueron echados. Según la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y trabajadores entrevistados por EMIH, los trabajadores fueron echados por sospechas de que apoyaban la última campaña de organización sindical.

El 15 de noviembre, la FITH dio a conocer un informe público sobre la última ronda de despidos y exigió lo siguiente:

- La reincorporación de todos los simpatizantes sindicales despedidos;
- Que no se hicieran listas negras que impidieran a trabajadores encontrar empleo en otras fábricas;
- El fin del acoso por la discriminación antisindical;
- El respeto por los derechos humanos y laborales;
- La reincorporación inmediata de una trabajadora embarazada que fuera despedida ilegalmente; y
- El derecho a formar un sindicato sin interferencia patronal.

Dos días después, la FITH presentó una petición ante el Ministerio de Trabajo, requiriendo que enviara inspectores a investigar los despidos masivos en la fábrica de Gildan. Una vez más, el inspector del Ministerio determinó que los trabajadores habían sido despedidos porque se trataba de un período de baja producción, que algunos trabajadores se habían renunciado voluntariamente y que se les había pagado las indemnizaciones. EMIH continuó documentando lo que estaba aconteciendo y mantuvo una comunicación permanente con la RSM.

Los informes sobre esta tercera ronda de despidos de simpatizantes sindicales constituyeron un serio problema para Gildan porque los dos dirigentes sindicales habían sido despedidos dos días antes de que la Gildan fuera aceptada como Empresa Participante en la FLA, y los 37

simpatizantes sindicales fueron despedidos menos de dos semanas después de que la empresa se incorporara como miembro de la FLA.

El 12 de noviembre, el Fondo de Solidaridad FTQ anunció que vendía sus acciones en Gildan debido a la negativa de la empresa de reincorporar a los 38 simpatizantes sindicales despedidos en noviembre de 2002. El Fondo anunció también que su representante en el Consejo de Directores de Gildan renunciaría.

### Reclamos de terceras partes

En diciembre, la RSM, junto con la FITH y el Congreso Laboral Canadiense (CLC), presentaron un reclamo formal ante la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) concerniente a los recientes despidos de simpatizantes sindicales un mes antes, así como los despidos de otros sindicalistas en noviembre de 2002. El reclamo sostenía que había una pauta de violaciones de la libertad de asociación en Gildan El Progreso.

En la reunión anual de accionistas del 4 de febrero de 2004 en Montreal, los inversionistas institucionales desafiaron a la empresa a que cooperara con ambas investigaciones. El CEO de Gildan respondió que cooperaría plenamente con la auditoría de la FLA y que realizarían acciones correctivas si la empresa no hubiese cumplido con sus compromisos ante la FLA. Sin embargo, Gildan no accedió a cooperar con la investigación del WRC o a dar a su equipo de investigación acceso a la fábrica o a los registros de la fábrica.

En mayo, Gildan recibió los resultados de las investigaciones de la FLA y el WRC, confirmando que se había violado el derecho de los trabajadores de Gildan El Progreso a la libertad de asociación. Otros hallazgos incluían la falta de pago de horas extra y feriados, discriminación contra trabajadoras embarazadas, y acoso sexual. Con pocas excepciones, estos hallazgos confirmaron los de la investigación del EMIH. Poco después



Trabajadores de Gildan en la fábrica Nicotex en Nicaragua

de recibir el informe, Gildan comenzó conversaciones conjuntas con la FLA y el WRC sobre un plan de acción correctiva.

### Cierre de fábrica

El 12 de julio de 2004, el CEO de Gildan, Glenn Chamandy, fue a Washington D.C. para una reunión cara a cara con representantes de la FLA y el WRC. El propósito de la reunión fue lograr un acuerdo para los detalles del plan de acción correctiva. Según el WRC, el tema pendiente era si Gildan aceptaría los hallazgos del informe de que se había violado el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y que los trabajadores despedidos debían ser reincorporados.

Más que presentar un plan de acción correctiva, en esa reunión, Chamandy hizo el anuncio sorpresivo de que Gildan iba a cerrar la fábrica el 30 de septiembre, y que notificaría formalmente a los trabajadores al día siguiente de la reunión. Gildan sostuvo que la decisión no tenía nada que ver con los resultados de la auditoría o las propuestas de acción correctiva sino que se debía a razones puramente comerciales.

En Honduras, con el apoyo de ONGs locales, los trabajadores de Gildan El Progreso formaron un comité para negociar con la empresa los términos de sus despidos. El comité presentó una serie de demandas concernientes al pago de indemnización, beneficios de salud para trabajadoras embarazadas, compensación para trabajadores lesionados en el trabajo, oportunidades de empleo en otras fábricas de Gildan, y protección contra las listas negras.

Aunque Gildan inicialmente comenzó a negociar con el comité y las ONGs que los apoyaban, después se retiró de las negociaciones.

En Canadá, la RSM intentó movilizar la oposición a la decisión de Gildan de cerrar la fábrica, instando a los compradores al por mayor e inversionistas institucionales a aumentar la presión sobre la empresa para que revisara su decisión, urgiendo al mismo tiempo a la empresa a negociar de buena fe con el comité de trabajadores sobre los beneficios y otros tipos de apoyo que se daría a los trabajadores si se cerraba de hecho la fábrica.

El 26 de julio, la FLA puso al estatus de miembro de Gildan en una Revisión Especial de 90 días porque la empresa había “fallado en lograr o mantener el cumplimiento de los estándares de la FLA.” Y el 29 de julio, el WRC dio a conocer su informe, incluyendo detalles sobre los hallazgos y las recomendaciones.

Según el informe del WRC, su equipo investigador encontró “evidencia abrumadora en apoyo de la conclusión de que la gerencia

de El Progreso señaló deliberadamente a simpatizantes sindicales para ser despidos en contra de la legislación hondureña...” Y seguía diciendo, “En resumen... el peso de la evidencia se compadece con el punto de vista de que la actitud antisindical tuvo al menos un rol significativo en la decisión de cerrar la fábrica en ese momento...”

El 24 de septiembre, Gildan cerró la fábrica Gildan El Progreso. Los trabajadores recibieron la indemnización plena, lo cual no es usual en Honduras. Gildan también abrió un centro laboral para asistir a los trabajadores en encontrar empleo en otras maquiladoras. Sin embargo, la empresa no accedió en ese momento, en respuesta a pedidos de la RSM y organizaciones hondureñas, a dar a ex trabajadores de Gildan El Progreso prioridad de oportunidad de empleo en otras fábricas de Gildan en Honduras.

El 30 de septiembre, la organización canadiense de inversión social, Real Assets Administración de Inversiones anunció que había retirado de sus portafolios las acciones de Gildan Activewear debido a la decisión de la empresa de cerrar la planta El Progreso durante un proceso de reclamo de terceras partes.

El 26 de octubre, el Consejo Directivo de la FLA aprobó en forma unánime la decisión de terminar el estatus de Gildan como Empresa Participante de la FLA a partir del 10 de diciembre de 2004, a menos que la empresa cumpliera, para el 30 de noviembre, las siguientes condiciones:

- El reconocimiento de que hubo restricciones en a fábrica Gildan El Progreso sobre el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación;
- La comunicación en forma fehaciente a sus empleados hondureños del compromiso de Gildan con sus derechos de asociación;
- La realización del pago retroactivo pleno e indemnización a los 39 simpatizantes sindicales despedidos en noviembre de 2003;
- La contratación de Verité para proveer capacitación en libertad de asociación a trabajadores y personal de gerencia en Honduras;
- La aplicación de su plan de acción correctiva en lo concerniente a otras violaciones a los derechos de los trabajadores en todas sus otras fábricas en Honduras; y
- El establecimiento de conversaciones constructivas con la Red de Solidaridad de la Maquila sobre temas relacionados con la implementación de Gildan de los Estándares de la FLA.

## Nueva relación

La decisión del Consejo Directivo de la FLA de establecer una fecha para la acción y condiciones para la continuación de Gildan como miembro puso a la empresa bajo una mayor presión para desarrollar e implementar un plan de acción correctiva adecuado y reanudar el diálogo con la RSM.

Además, Gildan enfrentaba mayor presión de universidades afiliadas al Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y/o la FLA, así como de otros compradores institucionales en los Estados Unidos, incluyendo el Estado de Maine. En Europa, grupos de la Campaña Ropa Limpia (CCC) se estaban contactando con distribuidores de productos de Gildan, instando a que presionaran a la empresa a que realizara una acción correctiva.

En noviembre, a medida que se aproximaba la fecha fijada por la FLA, Gildan comenzó un diálogo constructivo con la RSM. En una reunión en Toronto, un alto ejecutivo de Gildan planteó la posibilidad de que Gildan pudiera abrir una nueva planta de costura en Honduras, la cual podría ofrecer oportunidades de empleo para ex trabajadores de Gildan El Progreso. El 25 de noviembre, altos ejecutivos de la empresa fueron a América Central a reunirse con la RSM y EMIH con el fin de revisar y evaluar los pasos que la empresa había dado para cumplir con las condiciones establecidas por el Consejo Directivo de la FLA y tratar los temas pendientes y los pasos adicionales que la empresa debería dar para lograr la remediación.

Luego de esa reunión, ejecutivos de Gildan y personal de la RSM participaron en una serie de llamadas conferencia con el fin de intentar resolver estos temas pendientes. Sin embargo, Gildan no hizo mucho esfuerzo en relacionarse con EMIH y otras organizaciones hondureñas que habían participado en el caso. Como resultado, cuando los eventos comenzaron a avanzar con rapidez en el Norte, EMIH y otros grupos hondureños no participaron en las discusiones.

El 10 de diciembre, el Consejo Directivo de la FLA aceptó a Gildan como miembro en cumplimiento, en cuanto a las acciones que había desarrollado para cumplir con las condiciones de la FLA para continuar siendo miembro, pero expresó también su expectativa de que Gildan diera a los ex trabajadores de Gildan El Progreso oportunidad prioritaria de contratación en las actuales y nuevas fábricas de la empresa en Honduras.

Al mismo tiempo, el WRC informó a sus universidades miembros que Gildan no había tratado en forma adecuada con el daño causado

por la decisión de la empresa de cerrar la fábrica en medio de un proceso de reclamo de terceras partes y que no estaba, por lo tanto, en cumplimiento con los códigos de conducta universitarios. Como resultado, al menos una universidad estadounidense informó a Gildan que no compraría más de Gildan hasta que la empresa lograra la remediación.

En el mes siguiente a la decisión del Consejo Directivo de la FLA, la mayor presión sobre Gildan provino del WRC y sus universidades miembros. Gildan ya tenía la confianza suficiente con la RSM como para incluirle participar en tratativas sobre las condiciones con las que necesitaría cumplir para satisfacer las condiciones del WRC de cumplimiento del código.

El 19 de enero, Gildan presentó un plan de acción correctiva al WRC y la RSM que era aceptable para ambas organizaciones, y en pocos días, el WRC informó a sus universidades miembros que la empresa había dado los pasos suficientes para estar en cumplimiento con los requerimientos del código universitario. La RSM anunció que suspendía su campaña sobre el caso de Gildan El Progreso.

## Plan de acción correctiva

El plan de acción correctiva de Gildan incluía los siguientes compromisos:

- Preferencia prioritaria a ex trabajadores de Gildan El Progreso en una nueva planta de costura y sus actuales plantas de costura en Honduras;
- No discriminación contra simpatizantes sindicales despedidos en las contrataciones;
- Transporte entre El Progreso y la nueva fábrica;
- Transporte o cobertura de costos de transporte a una segunda fábrica cercana a El Progreso;
- Cobertura de gastos de traslado para trabajadores y sus familias que eligieran ser trasladadas; y
- Capacitación para ex trabajadores de El Progreso que no tuvieran las habilidades requeridas en las actuales y nuevas fábricas de costura.

Gildan también accedió a la verificación independiente del cumplimiento de estos compromisos.

Aún cuando el acuerdo representó un avance importante en relación a compromisos asumidos anteriormente por la empresa, una debilidad

clave del proceso de desarrollo del plan de acción correctiva fue que organizaciones hondureñas laborales y no gubernamentales no estuvieron involucradas. Aunque esto se debió parcialmente a barreras logísticas y de idioma, así como a la necesidad de aprovechar el momento en que era posible un acuerdo, la falta de consulta con grupos hondureños tuvo repercusiones negativas.

### 3. Post Data

En julio de 2005, Gildan había accedido a que EMIH llevara a cabo la verificación del cumplimiento del plan de acción correctiva del WRC concerniente a la preferencia de oportunidad de contratación para ex trabajadores de El Progreso, pero todavía estaban negociando los términos y condiciones del proceso de verificación.

Mientras tanto, la FLA siguió en el proceso de verificar el cumplimiento de Gildan de su compromiso de aplicar su plan de acción correctiva concerniente a problemas de incumplimiento identificados en la auditoría de la FLA en sus restantes plantas de costura en Honduras.

Un proceso positivo que resultó de la reanudación del diálogo entre Gildan y la RSM fue la rápida resolución de un nuevo caso de violaciones a los derechos de los trabajadores en una fábrica proveedora de Gildan en otro país centroamericano. En respuesta a informes de que se había despedido a trabajadores por actividad sindical en su fábrica proveedora Nicotex de Nicaragua, Gildan acordó reunirse con el sindicato para escuchar su versión de lo acontecido.

Después de esa reunión, y luego de más conversaciones con la RSM y el WRC, Gildan accedió a dar los pasos necesarios para asegurar que su proveedor respetara el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación. El 3 de febrero, Gildan, Nicotex y el sindicato firmaron un acuerdo mediante el cual la empresa accedió a reincorporar a cinco dirigentes sindicales despedidos, pagarles los beneficios adeudados y tratarlos con el debido respeto.

### FUENTES

*¿Una Historia de Exito Canadiense? Gildan Activewear: T-shirts, Libre Comercio y Derechos de los Trabajadores*, La Red de Solidaridad de la Maquila y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, mayo de 2003.

"FLA Statement on Third Party Complaint about Honduran Factory Producing for Gildan Activewear," 24 de julio de 2004, [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org).

"FLA Board Statement in Regard to Gildan Activewear Inc.," 29 de julio de 2004, [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org).

"Evaluación del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores re Gildan Activewear El Progreso S.A. (Honduras): Informe de los hallazgos, recomendaciones y estatus," 29 de julio de 2004, [www.workersrights.org](http://www.workersrights.org).

"FLA Board Decides on Gildan Activewear Status in FLA," 26 de octubre de 2004, [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org).

Gildan Public Statement in Response to FLA Audit, noviembre de 2004, <http://gildan.com/company/public.cfm>.

"FLA Board Rescinds Termination of Gildan Activewear," 10 de diciembre de 2004, [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org).

"Evaluación desde adentro de procesos de reclamo: la historia de Gildan" *Actualización sobre los Códigos Número 18*, La Red de Solidaridad de la Maquila, diciembre de 2004 / enero de 2005, [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org).

"WRC Agreement with Gildan Activewear," 19 de enero de 2005, [www.workersrights.org](http://www.workersrights.org).

### NOTAS

5 Sin embargo, en mayo de 2005, Gildan anunció su decisión de posponer una inversión de US\$60 millones en la planta textil de Nicaragua, optando en su lugar por aumentar sus operaciones existentes en Honduras y la República Dominicana. Aunque la empresa planea mantener su actual planta de costura en Nicaragua, existe la posibilidad de que Honduras sea la nueva ubicación para su planta de vellón.

6 La legislación laboral hondureña protege a los trabajadores contra despidos una vez que el empleador ha sido notificado de la petición de registro de un sindicato. Por lo tanto, la cuestión de si Gildan tenía o no conocimiento de la lista de los miembros del sindicato y los nombres en la misma se convirtió en una parte importante del rompecabezas.

# LECCIONES



## Las Lecciones Aprendidas

Estos tres estudios de caso ofrecen varias lecciones útiles sobre el potencial y las limitaciones de las campañas internacionales que vinculan esfuerzos organizativos locales en el Sur global con campañas sobre las empresas de marcas realizadas por sindicatos y organizaciones de derechos laborales del Norte.

### Liderazgo local

Un elemento clave en el éxito de las campañas de Nien Hsing en Lesotho y Gina Form Bra en Tailandia fue el rol central desempeñado por sindicatos locales militantes que no sólo tenían una presencia activa en el lugar de trabajo, sino también una comprensión del valor agregado de las campañas para las empresas de marcas en el nivel internacional.

En el caso de Lesotho, el hecho de que LECAWU tuviera vínculos establecidos con la oficina regional de África de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) y con la red de la Campaña Ropa Limpia (CCC) europea antes del inicio de la campaña constituyó una importante ventaja. Mediante su asociación con la CCC, LECAWU ya estaba familiarizado con las organizaciones contra la explotación y sus estrategias, y fue el LECAWU que buscó en forma consciente el apoyo de la RSM/ETAG y UNITE para ayudar a desafiar las violaciones a los derechos de los trabajadores.

La disposición de al menos una empresa de marca compradora en relacionarse directamente con LECAWU permitió a los trabajadores tener un rol significativo en la resolución de los problemas de sus lugares de trabajo. Abrió también la puerta al diálogo entre el sindicato y la patronal y a canales directos de comunicación entre el sindicato y los funcionarios regionales de cumplimiento de la empresa de marca.

La historia de los trabajadores de Gina en Tailandia es distinta a la de los otros dos casos porque el sindicato local que participó ya había

tenido presencia en la fábrica antes del conflicto, y los trabajadores ya habían tenido los beneficios de representación sindical con un convenio colectivo. Estaban determinados a no perder esos beneficios. Sin embargo, a pesar de la fuerte base de apoyo entre los trabajadores, el GRWU tuvo que enfrentar el ataque de una nueva gerencia determinada a realizar cambios mayores en las relaciones industriales con el fin de obtener mayor flexibilidad laboral.

La capacidad de los trabajadores de Gina de seguir unidos ante la agresiva campaña antisindical de la empresa fue obviamente un factor importante en su eventual victoria. La capacidad de la dirección del sindicato en mantener comunicación con sus miembros, así como su apoyo, aún después de que sus líderes fueran expulsados de la fábrica, fue particularmente importante. Sin embargo, a pesar de los sólidos vínculos y el apoyo de los trabajadores de Gina, la victoria de los trabajadores no hubiera sido posible sin el apoyo de organizaciones y redes de derechos humanos y derechos laborales nacionales e internacionales que pudieron usar varios puntos de presión para traer al empleador de vuelta a la mesa de negociaciones.

En contraste con el rol central desempeñado por los sindicatos locales en Lesotho y Tailandia, la federación sindical que participó en intentos de organizar a los trabajadores en la fábrica Gildan El Progreso en Honduras nunca pudo tener una presencia importante en el lugar de trabajo. Tampoco pudo esta federación tener conexiones extensas con los trabajadores en las comunidades donde vivían. Aún cuando la falla de los esfuerzos organizativos sindicales podría ser atribuida, al menos parcialmente, a las medidas represivas tomadas por el empleador, así como a la falla del gobierno en hacer cumplir su propia legislación laboral, refleja también algunas de las limitaciones del movimiento sindical centroamericano en este período.

La mayoría de los sindicatos de la región centroamericana resultaron muy debilitados por las dos últimas décadas de inestabilidad política y represión estatal. Además, su liderazgo predominantemente masculino carece de experiencia en el trabajo con jóvenes mujeres trabajadoras que conforman la mayoría de la fuerza de trabajo de la maquila, o sensibilidad ante los problemas específicos de género de estas trabajadoras jóvenes. Los sindicatos de esa región también tienden a no confiar en los grupos de mujeres y ONGs locales que ofrecen capacitación y servicios a trabajadores de la maquila, considerándolos más como competencia que como aliados.

La ausencia de una fuerte presencia sindical o de una actividad organizativa sindical efectiva en Gildan El Progreso significó que los trabajadores no pudieran aprovechar los diversos puntos de presión disponibles para influenciar las prácticas de Gildan en el nivel del lugar de trabajo.

En esta situación, ONGs locales, que tenían una presencia mayor en las comunidades de los trabajadores, y las jóvenes ex trabajadoras de la maquila que forman parte de sus equipos, desempeñaron un rol más importante, ofreciendo acompañamiento a los trabajadores, incluyendo asesorarles en el proceso de sindicalización.

Irónicamente, el momento en que los trabajadores pudieron negociar directamente con la empresa fue después de que Gildan hubiera anunciado sus planes de cerrar la fábrica Gildan El Progreso. Es significativo que en esa ocasión los trabajadores decidieran organizarse en comités informales, y no a través de la federación sindical que había intentado organizar la fábrica. Sin embargo, sus esfuerzos fueron acompañados por una coalición de la sociedad civil que incluyó organizaciones de derechos humanos y de mujeres, así como también por la federación sindical misma.

### Apoyo nacional y regional

En los tres casos, diversas organizaciones de derechos humanos y de derechos laborales locales y regionales desempeñaron un rol importante acompañando las luchas de los trabajadores y facilitando las relaciones con organizaciones laborales y antiexplotación en otros países y en el nivel internacional.

En el caso de Nien Hsing, el apoyo y asesoría proporcionado a LECAWU por la oficina africana del FITTVC fue invaluable al ayudar a lograr un diálogo constructivo con la empresa de marca compradora y el empleador, lo cual llevó a la representación sindical y la negociación de un convenio colectivo. En el nivel internacional, la FITTVC y el Centro de Solidaridad de la AFL-CIO también tuvieron un rol importante en llevar el caso del sindicato a la atención de la gestión ejecutiva de Nien Hsing en Taiwán.

En el caso de Gina, ONGs tailandesas de derechos laborales prestaron una asesoría útil al sindicato y sirvieron como vínculo con organizaciones de apoyo en otros países. La oficina de Bangkok del Centro de Solidaridad de la AFL-CIO tuvo un rol esencial de intermediación, ofreciendo servicios de apoyo y traducción, y

ayudando a interpretar los acontecimientos sobre la marcha. Como resultado, hubo una comunicación fluida entre el sindicato local y los grupos de campaña del Norte durante toda la campaña.

Otra característica particular de la historia de éxito de esta campaña fue el importante rol de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (NHRC). A pesar de que la Comisión carecía de poderes de implementación, sus hallazgos claros e inequívocos en el caso de Gina, verificando la violación de los derechos humanos de los trabajadores, fueron una herramienta invaluable para que los grupos de apoyo cuestionaran la desinformación divulgada por la empresa y la asociación de la industria, tanto en Tailandia como en el nivel internacional.

La experiencia positiva de los trabajadores de Gina con la NHRC sugiere decididamente que organizaciones no gubernamentales creíbles de derechos humanos, que son genuinamente independientes y sin prejuicios, pueden constituirse en aliados fundamentales, particularmente en situaciones en que otros organismos gubernamentales son ineficientes, orientados a favor del empleador, y/o corruptos.

### **Investigación y comunicación Norte / Sur**

En las tres historias, las investigaciones llevadas a cabo por organizaciones locales, regionales y/o internacionales tuvieron un rol fundamental en el éxito final de las campañas.

En el caso de Lesotho, investigaciones previas realizadas por organizaciones europeas y sudafricanas sobre las prácticas laborales en la industria del vestido de dicho país, incluyendo la identificación de marcas norteamericanas cuyos productos se hacían en las fábricas de Lesotho, proveyeron un cúmulo de información para la campaña y la relación con las empresas de marcas compradoras. La investigación de seguimiento hizo posible cuestionar a los compradores sobre sus propios hallazgos de auditoría y métodos de verificación.

En el caso de Gildan, el rol del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) en documentar condiciones de trabajo y prácticas laborales fue crítico para el éxito de la campaña. En muchas instancias parecía que el EMIH tenía información más exacta sobre la situación real en la fábrica que la propia gerencia de Gildan en Canadá. Esto permitió a los grupos de campaña en el Norte cuestionar las afirmaciones inexactas de Gildan, así como las del Ministerio de Trabajo hondureño. La investigación del EMIH también proporcionó

información útil para la FLA y el WRC durante el proceso de reclamo de terceras partes.

La RSM desempeñó un importante rol al proveer a EMIH, así como a otras organizaciones de la sociedad civil hondureña, con información y análisis sobre la estructura corporativa y la estrategia de inversión de Gildan, así como traducciones al español de documentos y literatura de campaña utilizados en el Norte. Sin la disposición y capacidad de la RSM de traducir rápidamente declaraciones públicas de Gildan, la FLA, el WRC y otros participantes clave en el caso, EMIH y otras organizaciones hondureñas no habrían tenido acceso a esta crucial información.

En los casos de Gina y Nien Hsing, la fuerte presencia sindical en el lugar de trabajo hizo posible obtener información esencial, tales como etiquetas de las prendas y números de registro CA, fechas en que las empresas de marcas contrataban a las fábricas e informes de los trabajadores sobre mensajes y amenazas que la patronal comunicaba a los trabajadores. Dicha información fue invaluable para contrarrestar la desinformación que la empresa transmitía a las empresas compradoras, y que algunas de estas empresas divulgaban en los medios de comunicación. La RSM y otros grupos de campaña del Norte pudieron a su vez proporcionar evidencia útil a las organizaciones locales para cuestionar las acusaciones de la empresa de que la campaña internacional trataba de llevarse empleos e inversiones fuera del país.

La comunicación regular e intercambio de información entre las organizaciones locales y los grupos de campaña del Norte fueron los elementos centrales en el éxito de las tres campañas. Sin embargo, durante las gestiones finales del plan de acción correctiva de Gildan, cuando se intensificó la presión sobre la RSM y la empresa para llegar a un acuerdo sobre el plan de acción correctiva, este relativamente fluido flujo de información se suspendió, resultando en la marginación del proceso de los grupos del Sur.

### **Puntos múltiples de presión**

En los tres casos, se emplearon diversos puntos de presión para presionar o persuadir al empleador a respetar los derechos de sus trabajadores. Estos mismos incluyeron:

- Presionar y relacionarse con las empresas de marcas compradoras clave y hacer campaña contra los compradores secundarios;

- Tratar de relacionarse directamente con la empresa matriz;
- Utilizar todos los canales posibles existentes en el nivel nacional;
- Cuestionar la credibilidad de un programa de monitoreo de fábrica controlado por la industria;
- Solicitar investigaciones de iniciativas de monitoreo más transparentes y creíbles;
- Generar cobertura de prensa internacional para la historia de los trabajadores; y
- Promover entre los compradores e inversionistas institucionales que exijan que la empresa ofrezca evidencia creíble de prácticas laborales justas.

La utilización de estos múltiples puntos de presión para presionar e influenciar a distintos actores de la industria fue particularmente efectiva en el caso de Gina Form Bra, así como lo fue la combinación de relaciones y campañas con diversas empresas de marcas compradoras. Saber cuándo basarse en las relaciones y cuándo hacer campaña es siempre una cuestión difícil, pero las organizaciones laborales y antiexplotación que participaron en esta campaña internacional supieron hallar el equilibrio correcto entre los dos enfoques.

A pesar de su rechazo a la publicidad negativa, tiendas y comercializadores de marcas reaccionan en forma diferente cuando son enfrentados o son blanco de grupos de campaña laborales y antiexplotación. Marcas conocidas como Gap son veteranas de campañas antiexplotación, y tienen por lo tanto algo más de sofisticación en cómo reaccionan a informes de violaciones a los derechos de los trabajadores en las fábricas de sus proveedores. Muchas de estas empresas, sensibles a la imagen de sus marcas, emplean actualmente personal de cumplimiento, cuya función es relacionarse con miembros de campañas y proveedores y tratar de resolver conflictos antes de someterse a la vergüenza pública.

En contraste, marcas de segundo nivel, como La Senza y Boutique Jacob, con menos experiencia en tratar con grupos de derechos laborales, campañas antiexplotación y/o exposición mediática, reaccionan con frecuencia, primero negando que tengan conexión alguna con la fábrica en cuestión o sosteniendo que tienen un rol sin importancia con escasa o nula influencia sobre su proveedor. Enfrentados a una campaña cada vez mayor que daña la imagen de su marca, estas empresas a menudo deciden romper y huir del problema, en lugar de tratar de lograr una solución satisfactoria.

Cuando se trata de dirigir campañas hacia a las marcas de segundo nivel, cadenas de tiendas o cadenas de tiendas de descuento o relacionarse con las mismas, las organizaciones locales y los grupos de campaña del Norte deben ser cuidadosos sobre revelar la ubicación de las fábricas. Se debe acordar con al menos una serie de condiciones antes de revelar las identidades de los lugares de trabajo donde están ocurriendo las violaciones a los derechos de los trabajadores. Al menos los trabajadores que podrían ser afectados negativamente por la decisión de una empresa de cerrar e irse, deberían ser avisados de los peligros de revelar las ubicaciones de las fábricas y deberían estar de acuerdo con cualquier estrategia que se adopte.

Teniendo esto en cuenta, la decisión de continuar y expandir las campañas que apuntaban a Hudson's Bay Company, La Senza y Jacob, después de que las empresas dieran indicaciones de que suspendían las compras a sus proveedores fue correcta. No se puede permitir a una empresa evadir sus responsabilidades con los trabajadores simplemente cortando las relaciones con sus proveedores sin que tengan que enfrentar graves consecuencias, particularmente después de que la empresa ha asumido un compromiso de investigar las acusaciones de violaciones a derechos laborales y de realizar la acción correctiva apropiada, como fue el caso de la Hudson's Bay Company.

En el caso de Gildan, dado que es una empresa fabricante, en lugar de tienda o comercializadora de marcas, era menos probable que respondiera a una campaña enfocada en la imagen de la marca de la empresa. En su lugar, la RSM y otros grupos de campaña enfocaron su energía en convencer a compradores al por mayor de productos Gildan de que exigieran a la empresa que ofreciera una seguridad verificable de que las acusaciones de violaciones a los derechos laborales no se estaban dando en sus fábricas.

El hecho de que muchas de estas instituciones públicas tengan actualmente políticas de compras éticas y/o de otorgamiento de licencias hizo que esta estrategia fuera particularmente efectiva. La extensión de la campaña para llegar a compradores en los Estados Unidos y Europa fue clave en convencer a la empresa de que debía solucionar el conflicto sin mayor demora.

Los accionistas institucionales, especialmente el Fondo de Solidaridad de la Federación de Trabajadores de Quebec y Real Assets, también usaron su capacidad financiera de presión en varias etapas de la campaña para promover o presionar a Gildan a que

proporcionara esa seguridad verificable de que cumplía con estándares laborales internacionales y leyes locales. Estos inversionistas institucionales fueron particularmente efectivos en períodos previos a las asambleas anuales de accionistas y durante el desarrollo de las mismas, dado que podían plantear interrogantes y/o presentar propuestas en estas asambleas, las cuales debían tener respuesta de la empresa. Plantear estas cuestiones en las reuniones de accionistas trajo también una mayor cobertura de los medios de comunicación a los temas en cuestión. De manera similar, una resolución aprobada en la asamblea anual de la Hudson's Bay Company dio estatus público al caso de Lesotho e hizo que la empresa tuviera que emitir informes anuales más transparentes sobre el proceso y los hallazgos de su programa de monitoreo.

Un dilema para los accionistas institucionales, así como para los compradores al por mayor, es cuándo es el momento preciso para vender sus acciones o terminar sus pedidos con una empresa que se niega a desarrollar la acción correctiva apropiada, dado que al hacerlo elimina su capacidad de presionar a la empresa en el futuro.

### Condiciones para relacionarse

Una lección clave en los tres estudios de caso es la necesidad de evaluar cuidadosamente la factibilidad de diversas estrategias de campaña y relación, así como los posibles impactos negativos de dichas estrategias en los trabajadores, antes de lanzar campañas o intentar relacionarse con las empresas.

Una condición importante para una relación efectiva con empresas de marcas compradoras es que la empresa en cuestión se relacione directamente con la organización u organizaciones locales que presentan el reclamo, más que comunicarse solamente a través del grupo de campaña del Norte. Otra condición necesaria para una relación significativa es que la empresa de marca esté dispuesta a informar sobre los hallazgos de su investigación interna y esté dispuesta a discutir un plan de remediación antes de realizar una acción definitiva. Otra condición básica debe ser que no pueden romper y huir a menos que y hasta que se hayan agotado todas las opciones.

Asimismo, dado que las empresas compradoras sostienen con frecuencia que tienen poca influencia sobre sus proveedores porque su parte de los pedidos es menor que la de otras empresas compradoras, se debe promover que colaboren con otras empresas que utilizan la

misma fábrica, particularmente si una o más de estas empresas tienen más experiencia en reclamos de terceros.

En los casos de Gina y Nien Hsing, la presencia de grandes empresas de marcas estadounidenses en las fábricas, que estaban dispuestas a relacionarse en forma constructiva, puso límites al impacto negativo de las empresas canadienses, que tenían un porcentaje menor de pedidos en las fábricas. De hecho, podría argumentarse que una combinación de relaciones con marcas líderes y campañas contra marcas de segundo nivel que utilizan la misma fábrica puede ser una estrategia extremadamente efectiva, dado que avergüenza a los renuentes, y se puede esperar que les motive a reaccionar en forma más positiva en el futuro, sin impactos negativos serios sobre los trabajadores involucrados.

El equilibrio apropiado entre establecer relaciones y hacer campañas se determina con frecuencia en la práctica. En el caso de Gildan, la RSM y el EMIH comenzaron con una estrategia de relacionarse, pero fueron forzados a hacer la campaña cuando los trabajadores que trataban de organizarse fueron despedidos por ello, y Gildan respondió a los hallazgos de EMIH con una negativa total y amenazas de demanda judicial.

La campaña tuvo éxito al menos parcialmente porque pudo incrementar la presión sobre Gildan en momentos cruciales sin tener que llegar a un boicot total, lo cual hubiera alienado a los compradores institucionales, sindicatos que representaban a trabajadores de Gildan en Canadá y a organizaciones de inversión social, así como a las organizaciones hondureñas y los trabajadores mismos. Dado que las organizaciones de campaña presentaron demandas razonables, tales como el llamado a una investigación independiente, pudieron movilizar la coalición más amplia posible de fuerzas y así evitar que interesados claves se pasaran al lado de Gildan.

De igual importancia fue el hecho de que la RSM y otras organizaciones que participaron en la campaña estuvieran dispuestas a reanudar el diálogo con la empresa cuando Gildan estuvo lista para desarrollar una acción correctiva. En ese momento fue necesario un serio esfuerzo para desarrollar confianza con el fin de convencer a la empresa de que la RSM actuaba de buena fe y que estaría dispuesta a suspender la campaña siempre y cuando Gildan diera los pasos necesarios para resolver los temas pendientes.

Es también importante reconocer que los ejecutivos de Gildan asumieron un riesgo calculado al decidir reanudar el diálogo con la

RSM, el EMIH y el WRC. Esta decisión puede ser atribuida, al menos en parte, a cambios en el liderazgo de la empresa que sucedieron en coincidencia con el proceso de revisión del carácter de miembro de Gildan en la FLA. Todavía queda por verse si este nuevo y más abierto enfoque representa un cambio fundamental en las prácticas laborales de la empresa.

### Procesos de reclamos

De los tres casos, el de Gildan es el único en el que se presentaron reclamos formales a organizaciones de monitoreo de códigos. Aunque los procesos de reclamos de terceras partes demandaron mucho tiempo y energía, su presentación ante la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) y el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) resultó ser una estrategia particularmente efectiva tanto para verificar que las acusaciones de violaciones a los derechos laborales se estaban dando realmente, como para aumentar la presión sobre Gildan para que realizara una acción correctiva adecuada.

Aunque no hay duda de que el carácter de miembro de Gildan en la FLA dio algo de credibilidad a las afirmaciones de responsabilidad social de la empresa, resultó ser también una herramienta efectiva para que la empresa asumiera esa responsabilidad cuando siguió rechazando hallazgos de auditoría y resistiéndose a realizar una acción correctiva.

La decisión del Consejo Directivo de la FLA de poner bajo revisión el estatus de miembro de Gildan, y luego de establecer un plazo de un mes para cumplir con condiciones específicas, resultó ser un punto de inflexión en la campaña, motivando a Gildan a salir de la actitud de negación y encarar una relación constructiva. Sin embargo, la FLA no cuestionó seriamente la decisión de Gildan de cerrar la fábrica durante un proceso de reclamos de terceras partes. Podría haber hecho de la recontractación de los ex trabajadores de El Progreso una condición para continuar como miembro de la FLA, pero no lo hizo.

Después de que la FLA aceptara a Gildan de vuelta como miembro en cumplimiento, la acción pasó al Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), cuyas universidades miembros continuaban presionando a Gildan para que lograra la remediación o se arriesgara a perder nuevos pedidos. Las exigencias del WRC fueron más altas que las de la FLA, demandando que Gildan tratara el problema central del cierre de la fábrica ofreciendo prioridad de oportunidad de contratación a ex trabajadores de Gildan El Progreso.

En contraste con la FLA y el WRC, las certificaciones de fábrica del WRAP demostraron ser sólo una herramienta de relaciones públicas para la empresa, no dando a los trabajadores ni a las terceras partes involucradas información útil alguna o mecanismos para cuestionar las afirmaciones de Gildan.

Por estas razones, es importante para los grupos en el Norte y el Sur entender las diferencias entre estas diversas iniciativas de monitoreo de código, así como los diferentes instrumentos que ofrecen para remediar las violaciones a los derechos de los trabajadores.

### Colaboración Norte / Sur

Un tema clave en la campaña de Gildan y otras campañas similares es que las presiones, los plazos y las demandas no siempre son los mismos para el Norte que para el Sur. Esto suele resultar con frecuencia en desentendimientos y resentimientos. En la campaña de Gildan, los acontecimientos se desarrollaban muchas veces a distinto ritmo en el América del Norte y en Honduras, lo cual a veces resultaba en desentendimientos entre grupos de ambas regiones.

Un desafío clave en las campañas en las que participan grupos del Norte y del Sur es cómo mantener un proceso de comunicación y consulta regular y en asegurar que los grupos del Sur participen en el proceso de toma de decisiones. “Esto no se da de la noche a la mañana, ni tampoco es el producto de una sola campaña,” dice la coordinadora del EMIH, Maritza Paredes. “Es un proceso que lleva tiempo, en el cual los grupos del Norte y los del Sur deben asumir sus respectivas responsabilidades.”

Una preocupación mayor en todas las campañas es que las acciones desarrolladas en el Norte no impacten negativamente a los trabajadores del Sur cuyos derechos la campaña trata de defender. Con el fin de minimizar los potenciales impactos negativos sobre los trabajadores, es importante anticipar las posibles reacciones de las empresas a las distintas formas de presión.

Esto fue de particular importancia en el caso de Gildan, cuando la empresa decidió cerrar una fábrica que empleaba a 1800 trabajadores en medio de un proceso de reclamo de terceras partes. Aunque Gildan hubiera tenido intención de cerrar su fábrica Gildan El Progreso en algún momento en el futuro, la campaña y el reclamo de terceras partes ante la FLA y el WRC pudieron haber provocado la decisión de la empresa de cerrarla antes de lo planeado. Esto

obviamente tuvo un impacto extremadamente negativo sobre los trabajadores involucrados.

Teniendo esto en cuenta, los esfuerzos persistentes de los comités de trabajadores y la coalición de la sociedad civil en Honduras, la RSM y otros grupos de campaña en el Norte, así como la FLA y el WRC, ayudaron a asegurar que los trabajadores recibieran una compensación justa y fuentes alternativas de empleo, así como potenciales mejoras en las restantes fábricas de Gildan.

Las organizaciones tanto del Norte como del Sur involucradas en campañas deben asumir con seriedad sus responsabilidades con los trabajadores quienes a su vez han asumido serios riesgos al transmitir información sobre sus condiciones de trabajo y las prácticas laborales de sus empleadores.

Según Paredes, “se trata de un proceso de trabajo, de manera que cometemos errores, pero si nuestro enfoque de principios sigue concentrado en los trabajadores mismos, es posible que construyamos alianzas Norte/Sur efectivas.”

## APÉNDICE A

### ¿Quién es quién?

#### **Centro de Solidaridad de la AFL-CIO**

*(también conocido como el Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional)*

ACILS es una organización sin fines de lucro basada en EE UU creada por la AFL-CIO, ante quien es responsable. El personal de ACILS trabaja en 29 centros de solidaridad en varias regiones del mundo, ofreciendo educación, capacitación, investigación, apoyo legal, asistencia organizativa, y otros recursos a sindicatos y grupos comunitarios locales. ACILS desempeñó un rol clave en la campaña de Gina.

- [www.solidaritycenter.org](http://www.solidaritycenter.org)

#### **Centro de Recursos de Monitoreo de Asia**

*Asia Monitor Resource Centre (AMRC)*

El AMRC es una ONG de derechos laborales ubicada en Hong Kong que realiza investigación, defensa y campañas en temas laborales, y ofrece información y capacitación, así como promoción, para la vinculación entre sindicatos democráticos en Asia. El AMRC participó en la campaña de Gina.

- [www.amrc.org.hk](http://www.amrc.org.hk)

#### **Campaña para los Derechos Laborales**

*Campaign for Labor Rights (CLR)*

La Campaña para los Derechos Laborales es un grupo estadounidense de educación y promoción y defensa en derechos laborales que moviliza apoyo de base a través de su red de alertas de acción urgente a favor de luchas obreras en todo el mundo. La CLR participó en las campañas de Gina y Gildan.

- [www.campaignforlabourrights.org](http://www.campaignforlabourrights.org)

### **Congreso Laboral Canadiense**

#### ***Canadian Labour Congress (CLC)***

El CLC es la mayor confederación laboral de Canadá que reúne a la mayoría de los sindicatos nacionales e internacionales de Canadá en los sectores público y privado, así como federaciones laborales provinciales y territoriales y consejos laborales distritales de Canadá. El CLC desempeñó un rol importante en las campañas de Lesotho y Gildan.

- <http://sweatshop.clc-ctc.ca>

### **Campaña Ropa Limpia**

#### ***Clean Clothes Campaign (CCC)***

La CCC es una campaña internacional dedicada a mejorar las condiciones de trabajo en las industrias globales del vestido y la indumentaria deportiva. La red de la CCC comprende coaliciones entre organizaciones no gubernamentales y laborales en nueve países europeos. La CCC participó activamente en las tres campañas descritas en esta publicación.

- [www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)

### **Centro de Servicios de Información y Capacitación Laboral**

#### ***Centre for Labour Information Services and Training (CLIST)***

El CLIST es una ONG tailandesa de derechos laborales que ofrece información, capacitación y apoyo a sindicatos en las industrias del vestido, textil, química, del juguete del caucho y automotriz en Tailandia. El CLIST desempeñó un rol importante en la campaña de Gina.

### **Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)**

El EMIH es una organización de monitoreo independiente sin fines de lucro localizada en Honduras. EMIH ha realizado monitoreo de cumplimiento de estándares laborales para Gap Inc. en fábricas hondureñas que producen artículos de indumentaria para dicha empresa. El EMIH desempeñó un rol importante al investigar las prácticas laborales de Gildan Activewear.

### **Grupo de Acción sobre el Comercio Ético**

#### ***Ethical Trading Action Group (ETAG)***

El ETAG es una coalición canadiense de organizaciones religiosas, laborales, de desarrollo internacional y de docentes y de ONGs de

derechos laborales que promueve políticas gubernamentales e iniciativas voluntarias para mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas laborales en la industria del vestido global. Los miembros del ETAG participaron en las campañas de Lesotho y Gildan. La RSM actúa como secretariado del ETAG.

- [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

### **Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC)**

ERIC es un centro de derechos humanos hondureño patrocinado por los Jesuitas que ofrece asesoría y asistencia a trabajadores de la maquila en lo concerniente a sus derechos legales. ERIC dio asesoría a los trabajadores de la fábrica Gildan El Progreso e información a la RSM cuando se produjeron los despidos de miembros del sindicato.

### **Sindicato de Obreros Fabriles**

#### ***Factory Workers Union (FAWU)***

FAWU es un sindicato de trabajadores de la industria del vestido de Lesotho que fue creado como resultado de una división en LECAWU. Cuando el ex Secretario General de LECAWU y miembro del Parlamento de Lesotho, Billy Macaefa, no tuvo éxito en tratar de recuperar el liderazgo de LECAWU, creó otra federación, FAWU, convirtiéndose en su Secretario General.

### **Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH)**

La FITH es una federación laboral hondureña afiliada a la Confederación Unitaria de Trabajadores Hondureños (CUTH). La FITH participó en dos intentos de organización sindical en la fábrica Gildan El Progreso.

### **Intercambio Global**

#### ***Global Exchange***

Intercambio Global es una organización internacional de derechos humanos basada en EE UU que promueve la justicia social, económica y ambiental en todo el mundo. Intercambio Global ha desempeñado un rol activo en campañas internacionales en apoyo de los derechos de los trabajadores en las maquiladoras y zonas de manufactura para exportación.

- [www.globalexchange.org](http://www.globalexchange.org)

### **Comité Industrial Cristiano de Hong Kong** ***Hong Kong Christian Industrial Committee (CIC)***

Creado por el Consejo Cristiano de Hong Kong en 1967, el CIC lleva a cabo investigación sobre prácticas laborales en las fábricas de propiedad extranjera en China en las industrias del vestido, la indumentaria deportiva y el juguete. El CIC también saca a luz pública historias de violaciones a los derechos de los trabajadores y participa en campañas por la mejora de las prácticas laborales. El CIC participó en la campaña de Gina.

- [www.cic.org.hk](http://www.cic.org.hk)

### **El Trabajo Detrás de la Marca** ***Labour Behind the Label***

El Trabajo Detrás de la Marca es una coalición británica de organizaciones no gubernamentales laborales y de individuos que crea conciencia pública sobre las apremiantes condiciones de los trabajadores de la industria del vestido en todo el mundo. Trabaja además para facilitar el intercambio de información y la solidaridad internacional entre trabajadores y consumidores. El Trabajo detrás de la marca es la plataforma británica de la Campaña Ropa Limpia europea.

- [www.labourbehindthelabel.org](http://www.labourbehindthelabel.org)

### **Fondo Internacional para los Derechos Laborales** ***International Labor Rights Fund (ILRF)***

El ILRF es una ONG de derechos laborales basada en EE UU que promueve el cumplimiento de los derechos laborales internacionalmente mediante educación pública y movilización, investigación, litigio, legislación y colaboración con grupos laborales y empresariales y con gobiernos.

- [www.laborrights.org](http://www.laborrights.org)

### **Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC)** ***International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)***

La FITTVIC es la organización sindical global para los trabajadores en los sectores del vestido y textil, reuniendo 217 organizaciones sindicales afiliadas en 110 países.

- [www.itglwf.org/default.asp?Language=ES](http://www.itglwf.org/default.asp?Language=ES)

### **Sindicato de Trabajadores del Vestido y de los Afines de Lesotho** ***Lesotho Clothing and Allied Workers Union (LECAWU)***

LECAWU es la más antigua de las dos organizaciones sindicales que representan en Lesotho a los trabajadores de las fábricas de confecciones para exportación. LECAWU participó en las dos campañas organizativas descritas en este informe.

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

La RSM es una organización de derechos laborales y de mujeres ubicada en Canadá que promueve la solidaridad con grupos de base en América Latina, Asia y África que trabajan para mejorar las condiciones en las maquiladoras y las zonas de procesamiento de exportaciones. La RSM realiza investigación, desarrollo de capacidad, promoción pública, campañas corporativas y relaciones con empresas y gobiernos para promover el respeto a los derechos de los trabajadores en las industrias globales del vestido y la indumentaria deportiva.

- [www.maquilasolidarity.org](http://www.maquilasolidarity.org)

### **Foro Internacional Acuerdo Multifibras (FIAM)**

El FIAM es una iniciativa multipartita que reúne a tiendas minoristas y empresas de marcas, sindicatos, ONGs e instituciones públicas nacionales y multilaterales con el fin de identificar y promover la acción colaborativa sobre las consecuencias sociales del fin del sistema de cuotas de importación. Actualmente el FIAM está evaluando posibilidades de acción conjunta en Bangladesh y Lesotho para ayudar a proteger sus vulnerables industrias nacionales del vestido en base al respeto por los derechos de los trabajadores. La RSM es miembro del Grupo de Trabajo del FIAM.

- [www.mfa-forum.net](http://www.mfa-forum.net)

### **Comisión Nacional de Derechos Humanos** ***National Human Rights Commission (NHRC)***

La Comisión Nacional de Derechos Humanos de Tailandia es una institución gubernamental independiente que tiene el poder de investigar acusaciones de abusos a los derechos humanos y publicar sus hallazgos y hacer recomendaciones sobre los mismos, aunque carece del poder para que hacer cumplir sus dictámenes. La NHRC desempeñó un rol crucial en el caso Gina.

- [www.nhrc.or.th/en](http://www.nhrc.or.th/en)

**Real Assets Administración de Inversiones*****Real Assets Investment Management Inc.***

Real Assets es la primera firma de administración de inversiones en Canadá que se enfoca enteramente en la Inversión Social. Administra fondos de pensiones para varios inversionistas institucionales canadienses, incluyendo sindicatos, que se interesan en temas sociales, ambientales y éticos. Real Assets tuvo un rol importante en el caso Gildan.

- [www.realassets.ca](http://www.realassets.ca)

**Fondo de Solidaridad FTQ*****Fonds de Solidarité FTQ – Solidarity Fund***

El Fondo de Solidaridad FTQ es un fondo de inversión creado y controlado por la Federación de Trabajadores de Quebec (FTQ). Un objetivo importante del fondo es crear y mantener empleos en empresas de Quebec y contribuir al desarrollo económico de esta provincia canadiense. El Fondo de Solidaridad FTQ tenía importantes inversiones en Gildan Activewear y desempeñó un rol importante al promover que Gildan tratara con las acusaciones de abusos a los derechos de los trabajadores.

- [www.fondsftq.com](http://www.fondsftq.com)

**Centro Holandés de Investigación sobre Corporaciones Multinacionales*****SOMO (Centre for Research on Multinational Corporations)***

SOMO es un instituto de investigación holandés que investiga los impactos de las actividades de corporaciones multinacionales en los países en desarrollo. SOMO colaboró con TURP en investigación sobre prácticas laborales en la industria del vestido para la exportación de Lesotho. SOMO ha realizado también una extensa investigación sobre códigos voluntarios de conducta y su implementación.

- [www.somo.nl](http://www.somo.nl)

**Comunidades Sin Explotación*****SweatFree Communities***

Comunidades Sin Explotación es una red estadounidense de grupos locales que hacen campañas para la adopción de políticas de compras “sin explotación” por parte de instituciones públicas. Asiste además a

los trabajadores en todo el mundo para mejorar las condiciones de trabajo y formar sindicatos fuertes. Comunidades Sin Explotación tuvo un importante rol en la campaña de Gildan.

- [www.sweatfree.org](http://www.sweatfree.org)

**Centro Tailandés para los Derechos Laborales*****Thai Centre for Labour Rights (TLR)***

TLR es una ONG tailandesa que ofrece apoyo técnico en organización y fortalecimiento sindical, particularmente en el sector de confecciones, y tiene experiencia legal y en estrategias de campañas. TLR fue asesor legal del Sindicato de Trabajadores de Gina (GRWU) y proporcionó importante apoyo técnico al sindicato durante la campaña de Gina, incluyendo asistencia al GRWU en desarrollar y presentar su reclamo ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos de Tailandia.

**Intercambio Transnacional de Información-Asia*****Transnational Information Exchange-Asia (TIE-Asia)***

Con base en Kajang, Malaysia, TIE-Asia es una red laboral regional independiente de personas de recursos en Sri Lanka, Bangladesh, Tailandia e Indonesia. TIE-Asia promueve y apoya el desarrollo de sindicatos y organizaciones democráticas de trabajadores (allí donde no pueden haber sindicatos) en las industrias del vestido y relacionadas de exportación.

- [www.tieasia.org](http://www.tieasia.org)

**Proyecto Sindical Sudafricano de Investigación*****Trade Union Research Project (TURP)***

Basado en la Universidad de Natal en Sud África, el TURP llevó a cabo investigación y educación para sindicatos y federaciones sindicales y desarrolló y publicó materiales específicos para las necesidades de los sindicatos. El TURP también realizó dos proyectos de investigación sobre prácticas laborales en fábricas de confecciones de Lesotho, el primero en colaboración con SOMO, y el segundo en nombre del ETAG. La oficina del TURP se cerró en 2004.

**Sindicato de Empleados de Confecciones, Industriales y Textiles*****UNITE (the Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees)***

UNITE es el mayor sindicato norteamericano que representa a trabajadores de la confección y los textiles. UNITE se fusionó recientemente con el Sindicato Internacional de Empleados de Restaurantes (HERE), convirtiéndose en UNITE HERE. UNITE desempeñó un rol importante en los casos de Lesotho y Tailandia descritos en este informe.

- [www.unitehere.ca](http://www.unitehere.ca)

**Estudiantes Unidos contra la Explotación*****United Students Against Sweatshops (USAS)***

USAS es un movimiento estudiantil basado en EE UU que apoya las luchas de los trabajadores por condiciones de trabajo libres de explotación y los derechos de los trabajadores. Con miembros en más de 200 universidades y colegios universitarios, la acción de USAS ha sido decisiva en lograr la adopción de políticas de otorgamiento de licencias libres de explotación por parte de las universidades y en la creación del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC). USAS desempeñó un importante rol en la campaña de Gildan.

- [www.usasnet.org](http://www.usasnet.org)

**Verité**

Verité es una organización de auditoría social e investigación sin fines de lucro basada en EE UU. Verité realiza también capacitación en derechos laborales para empresas, personal de gerencia y trabajadores.

- [www.verite.org](http://www.verite.org)

**APÉNDICE B****Programas de monitoreo y certificación de estándares laborales****Iniciativa de Comercio Ético*****Ethical Trading Initiative (ETI)***

La ETI es una iniciativa multipartita basada en Gran Bretaña cuyos miembros son tiendas y empresas de marcas en los sectores del vestido y la alimentación, y organizaciones laborales y no gubernamentales. La ETI no certifica fábricas o marcas, enfocándose más bien en “aprender haciendo” mediante proyectos conjuntos para identificar las mejores prácticas en la implementación de códigos de conducta. La ETI promueve la creación de iniciativas multipartitas locales para implementar códigos de conducta en países productores y la colaboración entre miembros de la ETI e iniciativas locales. El Código Base de la ETI es consistente con las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Declaraciones de las Naciones Unidas (ONU), y dispone el pago de un salario para vivir. La ETI tiene un proceso de reclamos mediante el cual miembros de la ETI pueden presentar reclamos cuando reciben informes de violaciones al código.

- [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

**Asociación por el Trabajo Justo*****Fair Labor Association (FLA)***

La FLA es una iniciativa multipartita basada en EE UU cuyos miembros incluyen empresas de marcas, tiendas y algunos fabricantes, así como ONGs y universidades. La FLA realiza “auditorías externas” del cinco por ciento de las fábricas proveedoras de sus “Empresas Participantes”. El monitoreo externo es llevado a cabo por empresas comerciales de

auditoría social acreditadas y algunas organizaciones no gubernamentales de monitoreo sin fines de lucro, a las cuales la FLA elige y paga. Sumarios de los hallazgos de auditoría están disponibles públicamente, aunque no se identifican las fábricas auditadas. La FLA también evalúa los programas de cumplimiento de sus Empresas Participantes y acredita a las que cumplen con sus estándares. El sistema de la FLA incluye un proceso de reclamos de terceras partes en el cual trabajadores y terceras partes interesadas pueden registrar reclamos de acusaciones de violaciones al código en fábricas proveedoras de Empresas Participantes. El Código de la FLA es más débil que los de la ETI, SAI, FWF y WRC en disposiciones sobre salarios y horas de trabajo.

- [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)

### **Fundación Vestir lo Justo**

#### ***Fair Wear Foundation (FWF)***

La FWF es una iniciativa multipartita holandesa creada por ONGs, sindicatos y asociaciones industriales holandesas en el sector de la industria del vestido. Las empresas miembros incluyen tiendas y empresas de marcas holandesas y una tienda alemana. La FWF verifica si las empresas miembros cumplen con el Código de Prácticas Laborales de la FWF, el cual se basa en las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU y contempla el pago de un salario digno. La FWF tiene procedimientos para recibir e investigar reclamos de trabajadores y de terceras partes.

- [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)

### **Responsabilidad Social Internacional**

#### ***Social Accountability International (SAI)***

SAI es una iniciativa multipartita que certifica fábricas en distintos sectores como en cumplimiento del Estándar SA8000. SAI incluye empresas, organizaciones laborales y ONGs en su Consejo Asesor del SA8000, pero no en la Junta Directiva. SAI acredita organizaciones de auditoría social, todas las cuales son firmas comerciales, y capacita auditores para verificar el cumplimiento del Estándar. El Estándar SA8000 está basado en las Convenciones de la OIT y las Declaraciones de la ONU y dispone el pago de un salario para vivir. SAI enfatiza la necesidad de sistemas gerenciales como herramienta para mejorar las prácticas laborales en lugares de trabajo. SAI revela públicamente los

nombres y ubicación de fábricas con la certificación SA8000, pero no revela hallazgos de auditoría o acciones correctivas realizadas. SAI incluye un proceso de reclamos de trabajadores y terceras partes y revela informes sobre el estatus de la remediación en dichos casos.

[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

### **Consortio de los Derechos de los Trabajadores**

#### ***Worker Rights Consortium (WRC)***

El WRC es una organización sin fines de lucro basada en EE UU que asiste a universidades y colegios universitarios para hacer cumplir sus políticas éticas de otorgamiento de licencias. Los miembros del WRC incluyen administraciones de universidades, estudiantes y expertos en derechos laborales. Las empresas están explícitamente excluidas de participar en los organismos de conducción del WRC. El WRC tiene un sistema basado en reclamos que lleva a cabo investigaciones de acusaciones de violaciones del código en respuesta a reclamos de trabajadores y terceras partes por acusaciones de violaciones al código. El equipo investigador del WRC incluye a su personal y/o miembros de su Junta Directiva y expertos locales en derechos laborales. Los informes investigativos del WRC están disponibles al público, e incluyen los hallazgos de la investigación e informes de progreso sobre la acción correctiva realizada.

- [www.workersrights.org/es.asp](http://www.workersrights.org/es.asp)

### **Programa Mundial de Producción Responsable de Indumentaria**

#### ***Worldwide Responsible Apparel Production Certification Program (WRAP)***

WRAP es un programa de certificación de fábricas bajo control de la industria creado por la Asociación Estadounidense de Fábricas de Confección, conocida actualmente como la Asociación Estadounidense de Confección y Calzado (AAFA). Los propietarios de fábricas contratan a firmas de auditoría comerciales acreditadas por WRAP para auditar sus fábricas y, en base a los informes de los auditores, WRAP determina si certificar o no las fábricas como en cumplimiento con los Principios del WRAP. En general, los Principios del WRAP contemplan apenas el cumplimiento con la legislación local. WRAP no revela al público qué fábricas han sido certificadas, ni tampoco da a conocer información sobre el proceso de auditoría, los hallazgos o la acción correctiva realizada.

- [www.wrapapparel.org](http://www.wrapapparel.org)