

Asistencia de Emergencia, Remediando y Previniendo en el Caso Hermosa Manufacturing

Reporte preparado para la Asociación para el Trabajo
Justo (FLA) por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM)

Junio de 2007

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



606 Shaw St.
Toronto, ON, Canada M6G 3L6
Tel: 416-532-8584

Índice

1.	Introducción	3
2.	Alcance de este estudio	3
3.	Entrevistas realizadas.....	4
4.	Resumen del caso Hermosa	5
5.	Acciones para obtener compensación del gobierno/empleador.....	8
6.	Oportunidades de empleo versus prioridad de contratación	9
7.	Fondo de Emergencia de la FLA.....	11
8.	Puntos de vista de los compradores sobre el Fondo de Emergencia.....	13
9.	Puntos de vista de otros interesados sobre el Fondo de Emergencia.....	14
10.	Situación actual de los trabajadores organizados	16
11.	Conclusiones y recomendaciones.....	17
	11.1 Una segunda ronda de distribuciones del Fondo de Emergencia.....	18
	11.2 Requerir/alentar a los proveedores a dar preferencia en contratación a los ex trabajadores organizados de Hermosa	19
	11.3 Mayor presión conjunta sobre el gobierno de El Salvador para cumplir su promesa de cobertura de salud del ISSS.....	20
	11.4 Reunión de interesados en El Salvador.....	21
12.	Lecciones a aprender del caso Hermosa y más recomendaciones.....	21
	12.1 Pagos de Seguridad Social y otros.....	21
	12.2 Pagos de indemnizaciones.....	22
	12.3 Facilitar el empleo alternativo	24
	12.4 Promoción y defensa.....	25
	12.5 Fondos humanitarios o de compensación	25
	12.6 Responsabilidad de las empresas de marcas.....	26
	APÉNDICE A: Otros fondos humanitarios.....	29
	Rising Sun, Kenia.....	29
	Evergreen, El Salvador.....	29
	Seoul International, Bangladesh.....	29
	APÉNDICE B: Provisiones de garantía	30

1. Introducción

El cierre de la planta Hermosa Manufacturing en El Salvador, en mayo de 2005, dejó a los ex trabajadores de Hermosa sin empleo, sin pago de los salarios atrasados, sin pago de indemnización, sin cobertura de salud y sin pensiones. Los trabajadores han perdido sus casas, su salud y muchos – en particular aquellos que habían organizado un sindicato en la fábrica – continúan desempleados hasta el día de hoy.

Empresas de marcas y licencias, que son miembros de la Asociación para el Trabajo Justo (FLA), y han asumido por lo tanto un compromiso de asegurar estándares laborales decentes en sus instalaciones de producción, están entre los compradores que se aprovisionaban de productos en Hermosa durante los últimos cinco años de operaciones. El cierre esta sujeto a un reclamo de terceras partes bajo el sistema de Reclamos de Terceros de la FLA.

El 22 de diciembre, la FLA anunció la creación de un Fondo de Emergencia “para proveer asistencia inmediata y directa a los [ex] trabajadores [de Hermosa], mientras continuaban los esfuerzos para hacer responsables al gobierno de El Salvador y al propietario de la fábrica de cumplir con sus obligaciones legales para con los trabajadores.”

Como condición para establecer el Fondo de Emergencia, la FLA también se comprometió a revisar los impactos del Fondo y a considerar medidas adicionales para remediar la situación de los ex trabajadores de Hermosa. En enero de 2007, la FLA contrató a la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) para llevar a cabo este estudio como parte de su proceso de revisión.

2. Alcance de este estudio

En base a entrevistas con Empresas Participantes de la FLA, personal y ONGs miembros, otras empresas que se habían aprovisionado en la fábrica Hermosa en El Salvador, los trabajadores organizados de la fábrica Hermosa y diversos interesados internacionales y salvadoreños en este caso, el informe de la RSM documenta sus distintas percepciones y preocupaciones sobre el Fondo y qué responsabilidades tienen las empresas compradoras en este caso y en otras situaciones similares, en que el proveedor no cumple con sus obligaciones legales para con los trabajadores y el gobierno falla en tomar las medidas adecuadas para que se cumplan esas obligaciones.

El estudio presta atención particular al Fondo de Emergencia establecido por la FLA para proveer asistencia humanitaria a los ex trabajadores de Hermosa, documentando qué se pretendía y qué no se pretendía lograr con su creación, las percepciones y/o preocupaciones de los miembros de la FLA, los ex trabajadores organizados de Hermosa y otros interesados sobre el fondo, cómo se implementó, cuál ha sido el impacto a la fecha, y la factibilidad y conveniencia de que se establezca dicho fondo a más largo plazo.

El estudio intenta también identificar medidas adicionales que se podrían tomar para rectificar las injusticias sufridas por los trabajadores de Hermosa, y explora opciones, políticas y procedimientos posibles que los compradores, tanto individualmente como en grupo, podrían establecer para minimizar la posibilidad de que ocurran en el futuro situaciones similares.

3. Entrevistas realizadas

La RSM solicitó entrevistas con todos los interesados principales en el caso Hermosa. La RSM se reunió con un grupo de 20 ex trabajadores de Hermosa el 24 de febrero de 2007. Entrevistamos a cinco miembros del Comité Ejecutivo de los ex trabajadores de Hermosa el 28 de febrero y realizamos entrevistas de seguimiento con cuatro trabajadores el 11 de mayo.

También nos concedieron entrevistas los siguientes individuos:

- Jeremy Blasi, Representante Principal de Campo, Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC)
- Daryl Brown, Vicepresidente de Cumplimiento de Derechos Humanos [*Vice President of Human Rights Compliance*], Liz Claiborne
- Laura Carter, Asistente del Secretario General, Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV)
- Napoleón Castellanos, Gerente de Práctica Laboral, [*Labour Practices Manager*], Partex Apparel Intl.
- Franklin Chavarría, Gerente de Asuntos Sociales y Ambientales, Región Américas [*Social and Environmental Affairs Manager, Americas Region*], Reebok/adidas Group¹
- Christina Chung, Abogada Directiva [*Senior Staff Attorney*], Asian Pacific American Legal Center
- Bob Durkee, Vicepresidente y Secretario, Princeton University
- Asociación Trabajo Justo, Caucus ONGs
- Danilo Ernesto Flores, Coordinador, Área de Defensa de la Constitucionalidad y los Derechos Humanos, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD)
- Fukumi Hauser, Directora de Cumplimiento, Américas [*Director of Compliance, Americas*], Nike
- María Silvia Guillén, Directora Ejecutiva, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD)
- Art Heffner, Vicepresidente Ejecutivo, Servicios Logísticos [*Executive Vice President, Logistics Services*], Phillips-Van Heusen
- Frank Henke, Director Global de Asuntos Sociales y Ambientales [*Global Director of Social and Environmental Affairs*], adidas Group
- HeeWon Khym, Coordinadora de ONGs y Sindicatos, Asociación para el Trabajo Justo
- Marcela Manubens, Vicepresidente, Derechos Humanos y Responsabilidad Social Globales [*Vice President, Global Human Rights and Social Responsibility*], Phillips-Van Heusen Corporation
- Marcelo Marquelli, Abogado Procurador, Área de Defensa de la Constitucionalidad y los Derechos Humanos, Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD)
- Tara Mathur, Consultora de campo, Consorcio de los Derechos de los Trabajadores
- Nayda Medrano, Coordinadora, Mesa de la Maquila
- Caitlin Morris, Directora de Cumplimiento [*Compliance Director*], Nike
- Gregg Nebel, Presidente de Asuntos Sociales y Ambientales, Región Américas [*Head of Social and Environmental Affairs, Americas Region*], adidas Group
- Jorge Pérez-López, Director Ejecutivo, Asociación Trabajo Justo
- Maik Pflaum, Christliche Initiative Romero (CIR)
- Gustavo Pineda, ex Coordinador, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)

¹ Mr. Chavarría has since left this position.

- Carolina Quinteros, Consejo Directivo, y Astrid Valencia, Directora, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)
- Lesley Roberts, Directora Grupo de Estándares Comerciales [*Director Group Business Standards*], Pentland
- Thomas Schupper, Coordinador de Responsabilidad Social [*Social Responsibility Coordinator*], Majestic Athletic
- Samantha Tate, Funcionaria Superior de Programa, Departamento Américas [*Senior Program Officer, Americas Department*], Solidarity Center
- Wen Ling de Tsai, Gerente, Chi Fung S.A. de C.V.
- Auret van Heerden, Presidente y CEO, Asociación para el Trabajo Justo
- Ivan Viera, Vicepresidente, Cumplimiento Social [*Vice President, Social Compliance*], Russell Athletic
- Rob Wayss, Director de Programas de Países para América Central [*Country Programs Director for Central America*], Solidarity Center
- Ineke Zeldenrust, Coordinadora Internacional, Campaña Ropa Limpia

4. Resumen del caso Hermosa

El caso Hermosa Manufacturing y el establecimiento del Fondo de Emergencia de la FLA han sido bien documentados en varios informes:

- Informe Preliminar Sintetizado de la FLA sobre el Reclamo de Terceros concerniente a Hermosa Manufacturing, El Salvador, 25 de agosto de 2006.
- Informe del Experto Independiente, Robert Burgos Viale, 7 de junio de 2006.
- Carta de los ex trabajadores organizados de Hermosa a la FLA, 20 de diciembre de 2006
- Carta del Presidente de la FLA, Auret Van Heerden, a los ex trabajadores organizados de Hermosa, 24 de diciembre de 2006.
- Informe de resultados del proceso que involucra a los ex trabajadores de Hermosa Manufacturing, que recibieron beneficios del Fondo de Emergencia de la Asociación para el Trabajo Justo, FESPAD, 6 de febrero de 2007.

Todos los documentos mencionados están disponibles en el sitio web de la FLA, www.fairlabor.org

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) ha producido un informe fechado el 10 de octubre de 2006. La actualización sobre Hermosa/Chi Fung (El Salvador) está disponible en www.workersrights.org, junto con actualizaciones del 15 de diciembre de 2006 y 4 de enero de 2007 (todos en inglés.)

La RSM revisó además otros informes importantes, como:

- Actualización sobre Hermosa, adidas, abril de 2006.
- Informe de las Gestiones del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) en el Caso Hermosa, 23 de agosto de 2006.
- Actualización de la Campaña Ropa Limpia sobre Hermosa y el Fondo de Emergencia de la FLA (<http://www.cleanclothes.org/urgent/07-01-03.htm>)

Todos estos informes documentan que, durante los cinco años anteriores al cierre, Hermosa Manufacturing produjo productos de indumentaria para varias grandes marcas incluyendo adidas,

Nike, Russell Athletic, Majestic Athletic, Reebok (actualmente propiedad de adidas), Puma, Pentland, y Wal-Mart. Algunos de estos productos fueron subcontratados a través de Partex Apparel Group, y algunos fueron contratados directamente a Hermosa. Existe, sin embargo, alguna discrepancia en los informes y las entrevistas a interesados con relación a dos cuestiones concretas:

- Si los productos fueron subcontratados a Hermosa desde la cercana fábrica Chi Fung, que produce para varias de las mismas marcas; y
- Cuándo las diversas marcas se aprovisionaban de Hermosa y cuándo dejaron de producir en la fábrica.

No es posible, dentro del alcance de este estudio, llegar a conclusión alguna sobre ninguna de estas dos cuestiones concretas. Sin embargo, el hecho de que estas cuestiones queden sin resolver apunta a la necesidad de que las empresas de marcas lleven un mejor control de su propia producción y aseguren que no haya subcontrataciones sin autorización.

Los siguientes hechos básicos fueron descritos en el Informe Preliminar de la FLA:

- La fábrica comenzó a enfrentar dificultades financieras en 2004. El propietario de la fábrica, Salvador Montalvo Machado, no realizó los pagos legalmente requeridos a los fondos de seguridad social y pensiones de los trabajadores, aunque el propietario sí reportó los importes adeudados a las agencias del gobierno correspondientes.
- A fines de 2004 y principios de 2005, se pidió a los trabajadores que trabajaran los domingos con el fin de completar producción, para empresas miembros y no miembros de la FLA, y no se les pagó por horas extra de trabajo. Los trabajadores protestaron ante el dueño pero no se les pagó. A principios de 2005 hubo un paro que terminó cuando el dueño de la fábrica y los trabajadores llegaron a un acuerdo. Posteriormente el dueño despidió a los trabajadores que lideraron el paro.
- En abril de 2005, el sindicato STITTAS, afiliado a FENASTRAS, organizó a los trabajadores en la fábrica. Cuando el sindicato y el propietario no pudieron llegar a un acuerdo sobre los pagos por los domingos trabajados, los trabajadores organizados ocuparon la fábrica. El Ministerio de Trabajo declaró ilegal la huelga.
- En mayo, el propietario suspendió las actividades comerciales, según el gobierno.
- La fábrica no tenía fondos, en fideicomiso o en efectivo, o activos identificados para cubrir los pagos de indemnización. La compensación total adeudada a los trabajadores, incluyendo beneficios no pagados, salarios adeudados e indemnización, se estima en US\$825.000.
- La fábrica debía aproximadamente US\$750.000 al banco que tenía la hipoteca sobre la propiedad y US\$150.000 a un banco por la maquinaria.
- Los trabajadores organizados, un grupo de 64 miembros de STITTAS que ahora actuaban independientemente de dicho sindicato, habían presentado una serie de casos laborales contra el propietario.² Había también dos procesos penales presentados por el gobierno (por falta de pago de las contribuciones a la seguridad social y fondo de pensiones y por la malversación de esos fondos.)

² En total se presentaron 63 casos en el Tribunal Laboral contra el propietario de Hermosa. Según una actualización emitida por adidas, "aproximadamente 30 casos han sido resueltos a favor de los trabajadores (17 de los cuales fueron apelados por el propietario de Hermosa) pero no hay activos de Hermosa disponibles para pagar la compensación otorgada." ONGs de derechos laborales de El Salvador critican fuertemente al Tribunal Laboral y al potencial de remediación legal dentro de ese sistema. El Departamento de Estado de EE. UU. también informa sobre "corrupción entre los inspectores laborales y en la justicia laboral", que impiden el cumplimiento de la legislación laboral salvadoreña (<http://www.state.gov/g/drl/rls/hrpt/2006/78891.htm>), y Human Rights Watch informó sobre la falla del sistema salvadoreño de proteger efectivamente los derechos de los trabajadores (ver "Deliberate Indifference: El Salvador's Failure to Protect Worker Rights", December 2003 Vol. 15, No. 5(B)).

- Después que las empresas de la FLA presentaran su evaluación, el gobierno les informó que dado que los activos de Hermosa Manufacturing, incluyendo maquinaria y propiedad, habían sido puestos como garantía en bancos por préstamos tomados, el banco tenía preferencia sobre los mismos. (La Constitución Salvadoreña da preferencia a los reclamos de los trabajadores por compensación por encima de los embargos bancarios en cuanto a la disposición de los activos; sin embargo, no hay legislación que permita implementar este derecho constitucional de los trabajadores.)

También notamos los siguientes hechos adicionales:

- Dado que su ex empleador no efectuó los pagos al Fondo Social para la Vivienda, varios trabajadores fueron desalojados de sus viviendas subsidiadas.
- Dado que su ex empleador no efectuó los pagos al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), correspondientes al plan de Seguridad Social³ y a la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) por el plan de pensión⁴, a pesar de haber deducido estas sumas de los salarios de los trabajadores, se niega a los trabajadores acceso a servicios de salud del ISSS así como a futuros beneficios de pensión.⁵
- Aproximadamente 50 ex trabajadores de Hermosa fueron contratados en una nueva fábrica de la cual el dueño de Hermosa, Sr. Montalvo, tiene parte de la propiedad (MB Knitting.) Que nosotros sepamos, estos trabajadores no hicieron reclamos por compensación contra Hermosa, dentro del límite legal de tiempo, por las sumas que se les adeudaba.
- Entre 40 y 80 ex trabajadores de Hermosa fueron contratados en una fábrica vecina, Chi Fung.⁶
- Ninguno de los trabajadores organizados fueron contratados en MB Knitting o en Chi Fung. Los 63 trabajadores organizados que presentaron reclamos no recibieron la constancia de empleo del empleador, lo que contribuyó a que no pudieran hallar empleo alternativo.
- Investigaciones, tanto de la FLA como del WRC, encontraron evidencia de listas negras en Chi Fung. Adidas y otras empresas afiliadas a la FLA realizaron desde entonces capacitación sobre políticas de recursos humanos en Chi Fung y la empresa ha cambiado sus prácticas de contratación. Sin embargo, el WRC y los ex trabajadores de Hermosa creen que los cambios no son suficientes para prevenir las listas negras.
- El experto comisionado por la FLA para investigar la situación de Hermosa informó, "Las familias de los trabajadores experimentaron una severa crisis económica. En momentos, no tienen dinero suficiente como para cubrir las necesidades básicas: alimentación, educación de los niños, gastos médicos, y algunos de ellos han perdido sus viviendas porque no podían pagar la cuota mensual correspondiente."⁷

El 8 de diciembre de 2005, Christliche Initiative Romero (CIR), presentó un reclamo de terceros ante la FLA. El reclamo denuncia violaciones a la libertad de asociación, falta de pago de salarios, indemnización y otros beneficios legales adeudados a los trabajadores, así como la falla en proveer empleo alternativo. No trató la cuestión de las listas negras.

³ La deducción mensual al empleado para el ISSS es el 3% del salario, incluyendo horas extra y bonificaciones, complementada con el 7,5% del empleador.

⁴ La deducción mensual al empleado para las contribuciones a la AFP era de 6,25% del total de salarios, a ser complementada con una contribución del empleador del 6,75%.

⁵ Los beneficios de pensión se calculan sobre la base del número de años trabajados – esto es, por los cuales se han recibido pagos. El GMIES informa que Hermosa no pagó las contribuciones a la AFP entre septiembre de 2004 y junio y 2005.

⁶ Distintas partes tienen estimados muy diferentes de la cantidad de trabajadores de Hermosa contratados en Chi Fung desde 2005. La gerencia de la fábrica estima que más de 80 ex trabajadores de Hermosa fueron contratados en Chi Fung.

⁷ Asociación Trabajo Justo: Interim Summary Report: Third Party Complaint Regarding Hermosa Manufacturing, El Salvador. 25 August, 2006. p. 4 (disponible en inglés en: www.fairlabor.org)

5. Acciones para obtener compensación del gobierno/empleador

Entrevistas con compradores sugieren que la FLA y las empresas miembros de la FLA, principalmente el adidas-Group, Nike y Russell, dedicaron tiempo y recursos de personal considerables en presionar a varias dependencias del gobierno salvadoreño, el empleador y otras instituciones salvadoreñas, en un intento de obtener compensación y oportunidades de empleo para los trabajadores. Estos esfuerzos incluyeron:

- Numerosas reuniones con los trabajadores organizados, el Ministro y Viceministro de Trabajo, el Ministerio de Economía, la Comisión Presidencial por el Gobierno Democrático, el propietario de Hermosa Manufacturing, funcionarios de la Embajada de EE. UU., la Asociación Textil y del Vestido Salvadoreña.
- Cartas de seguimiento al Ministro de Economía.
- Una serie de reuniones con altos funcionarios del gobierno salvadoreño, el propietario de Hermosa y 30 ex trabajadores de Hermosa.
- La participación del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) para proveer asistencia técnica a adidas, en facilitar reuniones con el Banco de Cuscatlán, funcionarios del ISSS y otras instituciones salvadoreñas.
- La intervención de la Embajada de EE. UU. en El Salvador, en un intento de ayudar a lograr una resolución al caso.

A pesar de estas numerosas reuniones y la correspondencia de seguimiento, las entrevistas con todas las partes sugieren que se lograron pocos resultados concretos. Aunque el gobierno prometió inicialmente proveer a los trabajadores acceso a los programas médicos del ISSS, que es derecho legal de los empleados en El Salvador, no cumplió con dicha promesa.

Según los trabajadores organizados entrevistados, el gobierno incumplió su promesa de dar a los trabajadores acceso al sistema de salud del ISSS y actualmente ofrece sólo acceso al sistema público de salud, el cual es ampliamente inferior al sistema disponible para los empleados y que está disponible para todos los salvadoreños. El sistema público se caracteriza por una pobre capacidad de servicio, largas esperas para tratamiento y medicación y seguimiento inadecuado.

Los compradores y la FLA tampoco tuvieron éxito en convencer al gobierno o los bancos de que aseguraran que los trabajadores recibieran prioridad sobre otros acreedores, en lo concerniente a la disposición de los activos de la empresa, tal como lo garantiza la Constitución Salvadoreña.

Según los compradores entrevistados, el gobierno también ofreció dar a los trabajadores acceso prioritario a oportunidades de empleo en una feria de trabajo patrocinada por el gobierno. Sin embargo, según los trabajadores, sólo se les ofreció la oportunidad de competir en un “sorteo” en la feria de trabajo en igualdad de condiciones con otros solicitantes de empleo, para empleos como guardia de seguridad o en una panadería que, o pagaban menos que en su sector o no correspondían a su capacitación, o estaban lejos de sus comunidades.

Entrevistas con individuos en El Salvador, quienes examinaron el caso Hermosa, confirmaron que el gobierno no mantuvo sus promesas hacia los trabajadores. Una persona que realizó una investigación de la situación de Hermosa expresó lo siguiente:

El gobierno prometió cobertura de salud y ayudar a encontrar empleo, pero en realidad esto no pasó. Los trabajadores tienen el derecho a un certificado [de ISSS] ... Esto no es un

privilegio. El gobierno dijo que los trabajadores podían ir al sistema nacional de salud. Cualquiera puede ir al sistema nacional de salud. Cualquiera puede ir a una feria gubernamental de empleo. No hay nada especial en esto.

Los compradores expresaron una considerable frustración con los distintos ministerios del gobierno salvadoreño, por la falta de respuesta a las cartas de seguimiento concernientes a acciones que el gobierno había prometido llevar a cabo.

6. Oportunidades de empleo versus prioridad de contratación

Según los compradores entrevistados, además de sus esfuerzos para obtener medidas del gobierno salvadoreño, algunos de ellos también instaron a sus otros proveedores en El Salvador a dar oportunidad de empleo a ex trabajadores de Hermosa.

Sin embargo, los compradores nos dijeron que no estaban dispuestos a presionar a estos proveedores para que dieran prioridad de contratación a los ex trabajadores de Hermosa -según fuera requerido por los trabajadores organizados, algunas organizaciones de la sociedad civil salvadoreñas y grupos internacionales de campaña-, porque no creían que tenían el derecho de decirle a otra empresa a quién debía contratar.

Según los ex trabajadores organizados de Hermosa, aunque algunos trabajadores de Hermosa han sido contratados en algunas fábricas, incluyendo en Chi Fung, una fábrica cercana que produce para algunos de los mismos compradores, y en MB Knitting, que es propiedad del dueño de Hermosa, ninguno de los trabajadores organizados ha sido contratado en otra fábrica de confección en El Salvador. El hecho de que su ex empleador no haya estado dispuesto a darles una constancia de empleo también perjudicó sus posibilidades de ser contratados y, según el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, funcionó como una lista negra informal.

Los compradores entrevistados reconocieron que las listas negras constituyen un problema común en El Salvador y América Central en general. Señalaron que en respuesta a evidencia de listas negras en Chi Fung, la fábrica hizo cambios en sus políticas y procedimientos de contratación. Asimismo, en mayo de 2006, un consultor de la FLA realizó una capacitación sobre no discriminación para 69 inspectores del Ministerio de Trabajo y 35 representantes de fábrica que producen para el adidas Group, Nike y Russell, incluyendo la fábrica Chi Fung. En febrero de 2007, la FLA repitió la capacitación con 10 fábricas que proveen a marcas de empresas de marcas miembros y no miembros de la FLA.

Después de las capacitaciones de la FLA, se anunció que la gerencia de Chi Fung realizó cambios en sus políticas y prácticas de contratación y ya no exige una constancia como parte del proceso de contratación. Además se informó que no se requieren documentos personales de identidad hasta que se ofrece una posición de empleo a la persona, en lugar de al comienzo del proceso.

Una auditoría de la FLA verificó que había evidencia de prácticas de listas negras en Chi Fung antes de la capacitación, pero que la empresa hizo cambios en sus procedimientos en mayo de 2006, de manera que no se recolecta información sobre empleo previo durante el proceso de contratación. Los auditores recomendaron auditorías de seguimiento para revisar la integridad y efectividad de los nuevos procedimientos de contratación.

En octubre de 2006, adidas envió una carta a los ex trabajadores de Hermosa, no sólo a los 63 trabajadores organizados, explicando el nuevo proceso en Chi Fung y qué podrían esperar si concurrían para una nueva entrevista.⁸ La carta ofrecía que los trabajadores podían contactarse con adidas a un número de teléfono local si no se respetaban los nuevos procedimientos de contratación. Adidas informa que no han recibido ninguna queja. Una carta similar se envió a los trabajadores en mayo de 2007.

Los trabajadores organizados a quienes entrevistamos sabían que se estaban realizando programas de capacitación sobre no discriminación, con personal de gerencia de la fábrica y personal del Ministerio de Trabajo, pero están convencidos de que la gerencia de la fábrica está tomando medidas para evitar el proceso, y que siguen las listas negras. Apuntaron a la experiencia de los trabajadores organizados que solicitaron trabajo en la fábrica Chi Fung en agosto de 2006, tres meses después de que se hubiera realizado la capacitación e instituido los nuevos procedimientos en la fábrica.

Una trabajadora que entrevistamos nos dijo que se había presentado por un trabajo en la fábrica Chi Fung en agosto de 2006. Dijo que en el momento en que se presentó, un pizarrón afuera de la fábrica anunciaba posiciones para *raneras*. Sin embargo, durante su entrevista "la jefa de la supervisora" le dijo a ella que sólo necesitaban *planeras*.⁹ La trabajadora le dijo que no tenía mucha experiencia en la plana, aunque era una operadora con experiencia. Al final de la entrevista y de su visita a la fábrica, la trabajadora dijo que le hicieron una prueba exclusivamente en la plana y con una operación particularmente difícil de hacer. Nos dijeron que una segunda trabajadora que se presentó en el mismo momento, y otra en abril de 2007 tuvieron la misma experiencia. Una tercera trabajadora que se presentó en agosto de 2006 dijo que le dijeron que su Documento Único de Identidad estaba vencido y que tendría que obtener uno nuevo antes de poder solicitar empleo nuevamente. Aunque bajo el nuevo sistema no se supone que la fábrica pida documentos de identidad hasta que se ofrezca empleo a un solicitante en Chi Fung, se nos dijo que a estas tres trabajadoras se les solicitaron documentos antes de las pruebas.

La gerencia de Chi Fung nos dijo que los trabajadores que solicitaron empleo no tenían las capacidades para producir el tipo de prendas que manufactura Chi Fung. "No saben cómo hacerlo. Hermosa antes hacía prendas simples ... Hermosa hacía camisetas ... [ahora] hacemos jeans. No saben hacer jeans."

"No me pida que contrate gente que no puede hacer el trabajo," se nos dijo. "No saben coser. ¿Por qué insistir en que contratemos a esta gente? Que están dispuestos a trabajar, seguro, pero no quieren trabajar. Están sólo tratando de armar un escándalo. Por eso no me gustan."

La misma gerencia confirmó, sin embargo, que Chi Fung había contratado a varios ex trabajadores de Hermosa después del cierre de la fábrica Hermosa. "Cuando Hermosa cerró tomamos más de 80 personas. Hoy no sé cuántos trabajan aquí. Una vez que están aquí, son trabajadores de Chi Fung, no tenemos registro."

Como resultado de lo que dijeron los ex trabajadores de Hermosa que se presentaron por empleo en Chi Fung, los trabajadores organizados creen firmemente que Chi Fung sigue usando tácticas

⁸ adidas solicitó a GMIES y al WRC que distribuyeran las cartas a los ex trabajadores de Hermosa.

⁹ *Raneras* y *planeras* se refieren a operadores de dos distintas máquinas (*máquina rana* y *máquina plana*, respectivamente.) La *máquina plana* hace costuras planas, incluyendo operaciones como bordados, costura de cuellos, bolsillos y cinturones. La *máquina rana* es una 'overlock' o remalladora que corta y cose tela con hilos múltiples. Se usa para costuras laterales y cuellos de camisetas, entre otras operaciones.

diversas para prohibirles a ellos obtener empleo en la fábrica, y que la lista negra sigue aplicándose en la fábrica.

Los trabajadores creen que sólo podrán conseguir oportunidades de empleo en Chi Fung siempre y cuando los compradores insistan que la empresa les den prioridad de contratación. Esta propuesta tuvo eco en casi todos los representantes de ONGs y/o sindicatos que entrevistamos, pero fue rechazada por los compradores.

Una ONG nos dijo, "Chi Fung debe dar prioridad a ex trabajadores de Hermosa. Si están calificados, deben tener prioridad sobre otros en la contratación ... Aún con dos trabajadores que contraten en Chi Fung, eso enviaría una señal [a los otros ex trabajadores de Hermosa] de que vale la pena presentarse nuevamente."

"Hay que ver los resultados", dijo otra ONG. "Los resultados son que ninguno de los trabajadores organizados consiguió trabajo en Chi Fung." Ningún representante de una ONG salvadoreña ni ningún trabajador con quien hablamos creía que los problemas de las listas negras habían sido eliminados, como resultado de la capacitación sobre no discriminación y los cambios en los procedimientos de contratación en Chi Fung.

7. Fondo de Emergencia de la FLA

El 22 de diciembre de 2006 la FLA anunció la creación de un Fondo de Emergencia "para proveer asistencia inmediata y directa a los [ex] trabajadores [de Hermosa], mientras continuaban haciendo responsables al gobierno de El Salvador y al propietario de la fábrica de cumplir con sus obligaciones legales para con los trabajadores." El comunicado de prensa se refería también a esfuerzos continuos para encontrar empleo a los trabajadores y eliminar las listas negras.

Según el comunicado de prensa, el Fondo iba a ser administrado por la ONG salvadoreña FESPAD, y se haría "una distribución inicial de US\$36.000" antes del 30 de diciembre, lo que implicaba que se recaudarían fondos adicionales para ser distribuidos más adelante.

La idea del Fondo de Emergencia de la FLA surgió de discusiones entre adidas, CIR, la Campaña Ropa Limpia y la FLA. "La idea original era hacer algo sustentable, como capacitación o micro crédito," según un miembro del personal de la FLA. Sin embargo, debido a la situación desesperada que los trabajadores enfrentaban para las fiestas navideñas, decidieron dar apoyo económico directo.

La propuesta generó una gran discusión y debate en el Consejo Directivo de la FLA concerniente a si era una responsabilidad dar apoyo económico y si esto no sería visto como sustituto del dinero que se les debía a los trabajadores. Según un miembro del personal de la FLA, "El Consejo Directivo tomó una decisión pragmática: siguen los temas sin resolver, pero hay una tragedia humana aquí, así que demos a esta gente un apoyo económico. Tendremos un fondo, lo evaluaremos y eso puede darnos algunas ideas para el futuro."

El 22 de diciembre, FESPAD publicó un anuncio en dos periódicos salvadoreños, invitando a todos los ex trabajadores de Hermosa, que habían perdido su trabajo como consecuencia del cierre de la fábrica y que no estuvieran actualmente empleados, a concurrir a la oficina de FESPAD el 27 o 28 de diciembre para tratar asuntos de su interés.

El 27 y 28 de diciembre, un total de 57 trabajadores visitaron la oficina y recibieron sumas iguales de dinero del fondo. De esos 57 trabajadores 49 eran miembros del sindicato, 4 no eran miembros pero simpatizaban con el sindicato y 4 eran no sindicato. Dado que algunos de estos trabajadores tenían trabajos mal pagados, pero seguían con una gran deuda por los meses de desempleo, por sugerencia de FESPAD, la FLA acordó incluir a estos trabajadores entre los beneficiarios del fondo, aún cuando estaban empleados y por lo tanto no reunían las condiciones.

De los US\$36.000 en el Fondo, US\$3.000 fueron guardados como reserva para reclamos adicionales. Cuando no se presentó ningún otro trabajador, los trabajadores organizados propusieron que estos fondos se les asignaran a ellos para ayudar a cubrir costos legales en sus casos judiciales y para proveer consejería a personas que sufrían depresión como resultado de las presiones a las que se vieron sujetas. La FLA decidió en cambio dividir el dinero en forma igual entre los 57 trabajadores. El 2 de febrero de 2007, FESPAD distribuyó la suma suplementaria entre los trabajadores elegibles.

En total, cada uno de los 57 ex trabajadores de Hermosa recibió alrededor de US\$600,00, el equivalente a 2 ½ - 3 meses de salarios.

Si hubo un área de acuerdo entre todas las partes entrevistadas para este estudio fue que la distribución de fondos que hizo FESPAD se realizó de manera justa, imparcial y eficiente. "Hicieron una operación muy profesional," dijo un miembro del personal de la FLA. "Tenían un equipo de abogados, criterios sólidos, un escribano público presente, y controlaron a la gente con una lista de trabajadores."

Sin embargo, sigue habiendo diferencias de opinión con relación a cuáles ex trabajadores de Hermosa debieran haber tenido acceso a los fondos distribuidos. Mientras algunos de los compradores entrevistados creen que los fondos debieron haber sido distribuidos entre todos los ex trabajadores de Hermosa, que perdieron su trabajo como consecuencia del cierre de la fábrica, sin tomar en cuenta su actual estatus laboral o necesidad económica, los trabajadores organizados y las organizaciones laborales y no gubernamentales entrevistadas creen que, dado lo limitado de los fondos provistos y las penurias económicas sufridas por los trabajadores organizados, todo el dinero debía haber sido distribuido sólo entre los trabajadores organizados.

Una segunda área de acuerdo general es que los US\$36.000 provistos eran extremadamente inadecuados para tratar la desesperante situación que enfrentaban muchos de los ex trabajadores de Hermosa.

Los trabajadores organizados entrevistados dijeron que aceptaron el dinero disponible a través del Fondo de Emergencia de la FLA por hambre, no porque pensaran que era justo o suficiente. Para algunas mujeres, dijeron, el fondo significó que pudieran ser diagnosticadas con una enfermedad, pero después no les alcanzó para el tratamiento médico necesario.

Según varias fuentes, la meta original fue recaudar un mínimo de US\$100.000, sin embargo, la respuesta de las empresas de marcas no fue la esperada. "Vimos cómo se encogía la suma, no entiendo las razones," dijo un miembro del personal de la FLA. "Había falta de confianza, todos pensaban que iba a explotar en nuestras caras."

Debido a que las contribuciones al Fondo fueron anónimas, fue imposible para la RSM determinar qué empresas contribuyeron con cuánto. Algunas contribuciones provinieron de empresas que no

son afiliadas a la FLA. Una universidad también contribuyó al Fondo. Aunque algunas de las marcas entrevistadas pensaron que hacer las contribuciones anónimas ayudaba a las empresas a participar, el anonimato hizo también difícil para esas marcas hacer un seguimiento con sus socios y promover donaciones de otras empresas.

8. Puntos de vista de los compradores sobre el Fondo de Emergencia

No sorprende que la mayor área de desacuerdo entre los entrevistados fuera la cuestión de si los compradores tienen una obligación, si no legal al menos moral, de compensar plenamente a los ex trabajadores de Hermosa por el dinero que les adeudaba su ex empleador.

Una posible razón de las reducidas contribuciones al Fondo de Emergencia fue el temor a sentar un precedente. "Aún como filantropía, la gente estaba preocupada de que sentaría un precedente, de que sería algo que se esperarían siempre," dijo una fuente de la FLA.

Esto fue manifestado por otro miembro del personal de la FLA. "Aún cuando los Términos de Referencia eran claros de parte de la FLA, el Fondo fue malinterpretado [por algunos grupos de campaña] como que era parte del paquete de indemnización adeudado a los trabajadores, lo que hizo problemática la participación de las empresas de marcas."

Esta preocupación fue compartida por varios de los compradores entrevistados. Al menos una Empresa Participante de la FLA entrevistada, que no se había aprovisionado en la fábrica, dijo que no donaron al Fondo porque no querían sentar un precedente. "Estaríamos dispuestos a ofrecer donaciones de ropa o quizás aún dar dinero a alguna organización que hace trabajo que podría beneficiar a los trabajadores."

Una empresa miembro de la FLA, que sí contribuyó al Fondo, expresó su preocupación sobre el vínculo con la compensación. "Los grupos dicen que la cantidad de dinero no fue lo suficientemente alta en relación a las sumas que se adeudaban a los trabajadores sindicalizados. No veo por qué usaban eso como cifra para negociar. Este Fondo es sólo para paliar necesidades de emergencia... No tenemos obligación de pagar a los trabajadores, pero tenemos obligación de trabajar con los interesados para asegurar que los trabajadores estén primero en la lista para recibir compensación [de los activos del empleador en casos de bancarrota.]

Otra empresa miembro de la FLA declaró: "Tenía serias reservas sobre la capacidad de la FLA de administrar el Fondo - ¿Quién iba a investigar? ¿Quién iba a establecer el Fondo? ¿Quién iba a solicitar los fondos? La FLA no está equipada para hacer esto, éste no es el propósito de la FLA."

El incluso llegó a proponer que si se establece un fondo en el futuro, todos los aspectos del fondo deben ser administrados por una organización separada que sea creíble e imparcial. "La FLA no debería administrar un fondo. Si se agotan todas las instancias, entonces recomendamos el uso de un fondo, pero debe ser administrado y distribuido por una ONG, sea local o internacional, y una que sea objetiva."

Otra empresa miembro de la FLA, que se aprovisionaba en la fábrica y contribuyó al Fondo, expresó: "Buscamos una forma en que pudiéramos tener alguna influencia positiva, pero no vemos que tengamos que pagar compensación. Sería en detrimento de nuestros intereses en todo el

mundo... No podemos involucrarnos en un precedente tal. Lo hemos pensado mucho pero no encaja en las prioridades que damos a nuestros recursos.”

La empresa lamentó el hecho de que debido a la pequeña cantidad de fondos aportados y las pocas empresas involucradas, “no hayamos podido usar los fondos para algo más sustentable”, tales como micro crédito o capacitación. “Había falta de entusiasmo precisamente porque era visto como compensación a los trabajadores.”

La empresa también criticó a la FLA por la falta de “precisión en sus comunicaciones” sobre el Fondo. “Saber específicamente cómo iba a funcionar fue como estarse peleando con ellos. Preguntamos una y otra vez ¿cuál es el proceso? Lo iban inventando sobre la marcha, lo que hacía muy difícil venderlo internamente cuando una no tiene todos los detalles.”

Otra empresa que se había aprovisionado en la fábrica dijo que hicieron una pequeña contribución, “en relación al tamaño de sus peticiones. Creo que teníamos una responsabilidad en este caso porque nuestra auditoría era una porquería,” dijo el representante de la empresa. Sin embargo también vieron al Fondo como un problema. “Se puede poner esta fábrica en cualquier lugar del mundo. No podemos responder así. Es imposible de manejar, es injusto, y no se ve que sea muy efectivo. Realmente no hemos influido en la situación... Creo que tenemos que ser más cuidadosos en decidir hacer esto de nuevo. Es salvar a la gente que es responsable, los dueños y el gobierno. No podemos hacer esto en otros países.”

Otra empresa relacionada con la FLA, que se aprovisionaba en la fábrica, dijo que su empresa luchó con la cuestión de su obligación con la fábrica. Sin embargo, tenía una evaluación más positiva del Fondo: “Como el fondo de emergencia no tenía precedente, la FLA merece elogios por todos sus esfuerzos en lograr esto. Aunque hubo muchas reacciones negativas sobre el fondo, creemos que logró su meta de proveer ayuda temporal de emergencia a los trabajadores.”

Expresó también su apoyo a un fondo más permanente: “Sería prudente que la FLA explorara el establecimiento de un fondo humanitario, al que podrían contribuir todas las Empresas Participantes. Con guías adecuadas establecidas, la respuesta económica a estas situaciones podría ser más expedita.” El representante de esta empresa fue el único en expresar apoyo hacia un fondo más permanente.

El representante de una universidad expresó también apoyo al Fondo, y cree que las universidades que son parte de la FLA también deberían contribuir. “Entiendo el riesgo de que podríamos crear expectativas, pero estábamos preparados a asumir ese riesgo. Esta es la primera vez, así que podemos considerarlo como algo piloto.”

9. Puntos de vista de otros interesados sobre el Fondo de Emergencia

Aun cuando hubo un acuerdo general entre todas las partes interesadas, de que el dinero provisto a los trabajadores a través del Fondo de Emergencia de la FLA era extremadamente inadecuado para tratar con su situación desesperante, las ONGs y los grupos laborales interesados externos a la FLA tenían interpretaciones dramáticamente diferentes del Fondo y de las obligaciones de los compradores para con los trabajadores.

Como se señala antes, los trabajadores organizados que fueron entrevistados creen que las empresas de marcas les deben compensar a ellos por la suma plena de lo que les adeuda su proveedor. También expresaron que les preocupaba si habría una segunda etapa del Fondo, dado que es lo que sugería el anuncio de la FLA sobre el Fondo.

Otras organizaciones consultadas en El Salvador sugirieron que hubo algunos impactos positivos del Fondo. Una ONG señaló que el impacto del Fondo, en términos de solidaridad, había sido bueno. “Nadie [en El Salvador] esperaba el Fondo, y fue inusual que pasara algo como esto.” Continuaron diciendo, sin embargo, que el impacto económico del Fondo había sido insuficiente. “No cubre lo que se debe a las mujeres ni las compensan por lo que experimentaron – las mujeres han perdido bebés, viviendas, no pueden comprar la comida apropiada.”

Propusieron: “Debe haber un fondo permanente para casos de bancarrota y cierres y asegurar que las empresas cumplan con sus responsabilidades de seguridad social y pensiones.”

Representantes de otra ONG salvadoreña estuvieron de acuerdo, señalando: “Los trabajadores estuvieron 18 meses sin salario alguno. Recibieron aproximadamente US\$590 en Navidad, que representaba alrededor de cuatro meses de su salario. Tenemos que tomarlo como algo positivo, pero no fue suficiente. Los trabajadores usaron el dinero para pagar sus deudas, lo gastaron en 48 horas o menos. Algunos trabajadores usaron el dinero para pagar un examen médico para determinar si tenían cáncer pero se quedaron sin dinero para comenzar un tratamiento.”

Los sindicatos y las organizaciones laborales internacionales, que estuvieron involucradas en el caso, fueron unánimes en declarar que los compradores tienen una responsabilidad de compensar a los trabajadores por lo que se les adeuda.

“Esencialmente es la responsabilidad del empleador compensar a los trabajadores cuando cierran la fábrica,” dijo una ONG internacional. Si el empleador no lo hace, el Estado debe asegurar que se pague la compensación. Si el Estado falla en un contexto en el que hay una falta extrema de responsabilidad global, las empresas de marcas tienen que asegurar que se pague la compensación. Cuando tenían el poder de presionar no trataron con el problema. De manera que, en cierto sentido, tienen que pagar por sus errores.”

A lo mínimo, dijo el representante de la ONG, las empresas de marcas deberían pagar otros US\$100.000 a los trabajadores organizados.

Otros apuntaron a la falla de las marcas en tratar con los problemas en la planta de Hermosa con mayor anticipación, haciendo notar que CIR había planteado los problemas a los compradores de Hermosa desde el año 2000. Por esa razón, dicen, las marcas tienen la responsabilidad de compensar a los trabajadores. También apuntan al hecho de que las auditorías de la FLA a Hermosa fallaron en descubrir los problemas en Hermosa.

Otros sugirieron que el largo tiempo que les tomó a los trabajadores buscar la restitución legal creó la necesidad de la intervención de las marcas. “Mi sugerencia fue que los compradores crearan un fondo para compensación, que se pagara a los trabajadores y que luego los compradores exigieran ser compensados a través de los canales legales.”

Una de las organizaciones sindicales entrevistadas estuvo de acuerdo con esta sugerencia. “En casos en que cierra la fábrica y los trabajadores son dejados en situaciones extremas, los

compradores tienen que aceptar la responsabilidad... Los trabajadores deben ser los últimos que tengan que sufrir, las marcas deben pagar la compensación, y las marcas después deben recuperar el dinero adeudado del dueño de la fábrica, el banco o el gobierno. Puede llevar para siempre, y los trabajadores no pueden esperar. Deben hacerlo las empresas de marcas.

Los sindicatos consultados para este estudio fueron más duros que las ONGs en sus críticas del Fondo. "El Fondo es un insulto, no puede considerarse un éxito de ninguna manera o forma. Fueron US\$36.000 de más de US\$800.000 que se adeuda. Es un insulto. No hay forma que se pueda considerar un éxito. No es ningún tipo de progreso."

Uno acusó que las marcas "parecieran querer probar que no es un precedente negando su validez. Uno pelea por ello un año y medio, te dan una miseria. Es verdaderamente una desgracia."

En noviembre de 2006, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) sugirió que se realizara una reunión en El Salvador en la cual la FLA y las marcas pudieran sentarse a hablar con los ex trabajadores y otros interesados, con el fin de buscar en conjunto una solución de manera abierta y transparente. La FITTV señaló que, sorprendentemente, la única empresa que respondió en forma positiva a la propuesta de la reunión fue Wal-Mart. Otras, nos dijeron, sentían que se estaban haciendo progresos en las consultas con los diversos interesados y que por lo tanto no pensaban que tal reunión fuera necesaria. La FITTV, nos dijeron, hizo nuevas aproximaciones a las marcas después que se estableciera el Fondo y ha propuesto nuevamente una reunión para examinar cómo los diferentes involucrados pueden contribuir a asegurar que los trabajadores puedan asegurarse empleo alternativo y recibir la compensación plena que se les adeuda.

Algunas ONGs y organizaciones sindicales entrevistadas desafiaron también la idea de que proveer asistencia humanitaria en el caso Hermosa pudiera sentar un precedente para las marcas, apuntando al hecho de que han habido otros fondos humanitarios creados para tratar situaciones similares, y que esos fondos generalmente entregaron un apoyo económico mayor a los trabajadores que lo que ha hecho el Fondo de Emergencia de la FLA a la fecha. Algunos ejemplos de otros fondos humanitarios se pueden ver en el Apéndice A de este informe.

10. Situación actual de los trabajadores organizados

El 24 de febrero de 2007, la RSM se reunió con un grupo de 20 ex trabajadores organizados de Hermosa. El 28 de febrero la RSM realizó entrevistas a profundidad con 5 de estos ex trabajadores organizados, quienes son miembros del Comité Ejecutivo de Ex Trabajadores de Hermosa. Finalmente, la RSM realizó entrevistas de seguimiento con cuatro de los trabajadores organizados el 11 de mayo.

Según aquellos que fueron entrevistados, la mayoría de los trabajadores organizados son madres solteras. En 2005, se informó que la mayoría de estas mujeres tuvieron que sacar a sus hijos de la escuela porque ya no podían pagar las cuotas escolares. Al menos cinco de estas mujeres perdieron sus viviendas, anteriormente subsidiadas, porque su ex empleador no remitió sus contribuciones al Fondo de Vivienda Social a pesar de haber deducido pagos de sus salarios. Algunas tienen serias enfermedades, incluyendo cáncer, y ya no tienen acceso a los servicios de salud del ISSS, a pesar de las promesas del gobierno salvadoreño. La salud de varios trabajadores en graves condiciones se está deteriorando rápidamente al ser forzados a esperar meses por tratamiento en el sistema

nacional de salud, para luego tener que enfrentar demoras por falta de equipos, medicamentos o servicios.

Dado el hecho de que las otras opciones, seguidas por los compradores, fallaron en lograr el pago de la compensación o empleo alternativo, los trabajadores organizados piensan que las empresas de marcas deberían asumir esa responsabilidad y compensarlos plenamente por el dinero que se les debe y, como mínimo, proveer trabajo para los trabajadores organizados como grupo, preferentemente en Chi Fung, debido a su proximidad geográfica. Sin embargo, no demandan que todos los trabajadores sean contratados de una vez. Los trabajadores nos dijeron, "Quisiéramos ver un acuerdo que un proveedor nos contrate a todas, pero no tiene que ser todo de una vez. Podría ser tres de nosotras una semana, y dos la otra semana..."

Los trabajadores organizados también sienten que debido a que otros ex trabajadores de Hermosa no hicieron reclamos al Ministerio de Trabajo por el dinero adeudado, y porque no fueron puestos en listas negras y pudieron así obtener empleo alternativo en la industria de la confección, cualquier dinero adicional contribuido al fondo de la FLA debe destinarse a los trabajadores organizados.

11. Conclusiones y recomendaciones

La reestructuración de la industria, en el marco de la eliminación del sistema de cuotas, ha hecho que los cierres de fábricas se hayan convertido en una ocurrencia demasiado común en muchos países productores de confección. La presión hacia abajo sobre salarios y condiciones de trabajo, por la amenaza de traslado de pedidos e inversión, no sólo está reduciendo el nivel de vida de los trabajadores sino también desalentando a los trabajadores a ejercitar sus derechos y a los gobiernos a hacer cumplir sus leyes. La eliminación completa de fuentes críticas de empleo, en economías locales precarias, es devastadora para trabajadores y comunidades. La falla de los empleadores en cumplir, aún con la indemnización y beneficios de seguridad social requeridos legalmente a trabajadores despedidos, es literalmente algo criminal.

El hecho de que los cierres de fábricas – y las prácticas irresponsables ligadas a los cierres – se estén convirtiendo en algo común, ha puesto en primer plano el caso de Hermosa. Todas las partes involucradas son bien conscientes de que las acciones realizadas y los compromisos asumidos en esta instancia particular pueden potencialmente sentar precedentes, y pueden por lo tanto establecer expectativas y obligaciones para futuros cierres de fábricas y/o salidas de fábricas a otras partes de las cadenas globales de suministros de las empresas. Al mismo tiempo, los compradores (marcas, tiendas y fabricantes que subcontratan producción) no pueden ignorar los impactos negativos de la reestructuración global, ni escapar de su responsabilidad compartida por los impactos de decisiones corporativas en este período de transición post cuotas.

Dados estos desafíos, la FLA asumió un riesgo al decidir crear el Fondo de Emergencia de Hermosa. De las entrevistas que realizamos, pareciera que valió la pena el riesgo:

- Las graves dificultades enfrentadas por los trabajadores y la falla, tanto del dueño de la fábrica como del gobierno salvadoreño en cumplir con sus responsabilidades legales hacia estos trabajadores, están bien establecidas y no admiten discusión.

- Aunque hay un acuerdo general en todas las partes, de que la suma de la distribución inicial del Fondo de Emergencia era extremadamente inadecuada, no hay duda que la distribución inicial significó mucho para estos trabajadores en un momento crítico.
- Hubo también un acuerdo general en que la distribución general fue bien administrada por FESPAD.
- Aunque algunas de las marcas entrevistadas sentían que era difícil que la FLA pudiera concretizar los detalles operativos del Fondo de Emergencia, no dejando claro a lo que los donantes se estaban comprometiendo, en general hubo poca crítica a los detalles operativos por parte de la FLA.
- Las mayores críticas se enfocaron en la conceptualización del Fondo y en la suma de la distribución inicial – temas que la FLA ya sabía que serían contenciosos cuando encararon el Fondo de Emergencia – más que en la ejecución del proyecto.

La FLA, en su anuncio inicial del Fondo de Emergencia, dejó en claro que el Fondo estaba destinado sólo a proveer asistencia inmediata a los trabajadores, mientras continuaban los esfuerzos para remediar la situación general. Asimismo, los US\$36.000 distribuidos fueron descritos como una distribución inicial a ser seguida por una segunda distribución.

Teniendo esto en cuenta, presentamos las siguientes recomendaciones para mayor acción por parte de la FLA y sus miembros en el caso Hermosa:

11.1 Una segunda ronda de distribuciones del Fondo de Emergencia.

El anuncio del 22 de diciembre de la FLA sobre Fondo creó, en los trabajadores afectados y otros interesados, la expectativa de que “la distribución inicial de US\$36.000” sería seguida por “[una] segunda distribución ... si se conseguían fondos adicionales.” El hecho de que el 1º de abril de 2007 fuera establecido como tope para recibir contribuciones adicionales no disminuye esta expectativa, o la crítica situación que enfrentan los trabajadores.

Dado el acuerdo casi unánime de que la distribución inicial fue insuficiente, las empresas de marcas deberían ser alentadas a contribuir a una segunda y final ronda de distribución del Fondo de Emergencia.

La meta económica original del Fondo era de al menos US\$100.000, y se nos dijo que hubo compromisos iniciales por US\$50.000 que, por alguna razón, no se materializaron. Ahora que el fondo ha hecho una distribución inicial exitosa, la FLA debería alentar activamente a todas las marcas, cuyos productos eran fabricados en Hermosa, tanto empresas miembros como no miembros de la FLA, a hacer una segunda y final contribución, con el objetivo expreso de recaudar US\$100.000 adicionales a ser distribuidos en los próximos tres meses.

Dado que el Fondo fue claramente designado para cubrir las necesidades de emergencia de los trabajadores afectados, también quisiéramos recomendar que cualquier dinero adicional recaudado vaya a aquellos trabajadores que han sido más negativamente afectados por el cierre de la fábrica: los trabajadores organizados que no han podido conseguir empleo alternativo por problemas de listas negras y la falla del gobierno salvadoreño de cumplir su compromiso de proveer oportunidades preferenciales de empleo.

11.2 Requerir/alentar a los proveedores a dar preferencia en contratación a los ex trabajadores organizados de Hermosa

Según los trabajadores, las marcas involucradas, la FLA y el WRC, ha habido listas negras de ex trabajadores de Hermosa y discriminación en la contratación en Chi Fung, basada en pertenencia al sindicato. La FLA y adidas realizaron capacitación y asistieron a la fábrica en cambiar sus prácticas de contratación, en un intento por eliminar esta práctica en el futuro. Sin embargo, ninguno de los ex trabajadores organizados de Hermosa trabaja actualmente en Chi Fung.

Allí donde haya evidencia de que cualquier ex trabajador de Hermosa ha sido sujeto a listas negras en la fábrica – sea porque se le negó empleo sin justificación adecuada o contratado y luego despedido – las marcas deberían insistir, como mínimo, que se realice una acción correctiva y que esos trabajadores¹⁰ tengan prioridad inmediata en empleos en Chi Fung.

Además, la FLA debería verificar si la capacitación y los cambios en las prácticas de contratación en Chi Fung han sido efectivos en eliminar la discriminación al contratar.

Aunque la política declarada de Chi Fung es solicitar documentos de identificación personal sólo después de que un empleado haya sido probado, hay testimonio de que al menos a tres de los trabajadores organizados se les pidió documentos de identificación al inicio del proceso de contratación. Si la gerencia tiene alguna reticencia en cuanto a contratar a ex trabajadores organizados, la identificación temprana podría dar a la gerencia la oportunidad de discriminar al tomar empleados.

Recomendamos que la FLA, en consulta con los ex trabajadores organizados de Hermosa, identifiquen una parte independiente aceptable para que realice el monitoreo del proceso de contratación en Chi Fung, con el fin de asegurar que las nuevas prácticas de contratación sean seguidas y de que no haya discriminación al dar empleo. Si una tercera parte aceptable está presente para monitorear la contratación, recomendamos que se aliente a los ex trabajadores organizados de Hermosa a presentarse por posiciones abiertas en Chi Fung.

Dado que los trabajadores creen que los exámenes de calificación están siendo usados injustamente, como otros medios de lista negra, quienquiera que monitoree el proceso de contratación debe asegurar que cualquier prueba de habilidades sea necesaria y relevante a la posición o posiciones a las que se presenta el trabajador, y que haya disponible capacitación en el trabajo cuando las pruebas revelen la necesidad de mejora en un área en particular.

Finalmente, los ex trabajadores organizados de Hermosa creen que fueron sujetos a listas negras en Chi Fung y están, por lo tanto, desalentados de buscar trabajo en esa fábrica. Este temor se agrava por el hecho de que ninguno de los ex trabajadores organizados de Hermosa que se presentaron por empleos en la fábrica – antes o después de que se revisara el proceso de contratación – fueron tomados. Con el fin de disipar este temor, recomendamos que se trate a todos los trabajadores organizados como grupo y se les

¹⁰ El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores ha identificado a "no más de 16" ex trabajadores organizados de Hermosa que se presentaron para pedir empleo en Chi Fung hasta abril de 2006. Varios más lo han intentado desde entonces.

ofrezca preferencia en futuras contrataciones en Chi Fung, sin tener en cuenta si solicitaron previamente trabajo en la fábrica.

Recomendamos además que las marcas que se aprovisionaban en Hermosa promuevan con firmeza, entre sus otros proveedores en El Salvador, que ofrezcan prioridad en contratación a cualquiera de los ex trabajadores organizados de Hermosa, así como a otros ex trabajadores de Hermosa que están desempleados actualmente y que estén calificados para hacer el trabajo en cuestión.

Los compradores han planteado su preocupación de que esto pueda implicar discriminación contra otros solicitantes de empleo que pueden tener el mismo derecho al empleo. Sin embargo, dada la prevalencia y persistencia de las listas negras en El Salvador y el impacto de estas listas negras en los trabajadores en este caso en particular, podríamos argumentar que debe enviarse un claro mensaje a todos los proveedores salvadoreños, que producen para empresas miembros de la FLA y otros compradores que se aprovisionaban en la fábrica Hermosa, que las listas negras y otras formas de discriminación antisindical no serán permitidas.

11.3 Mayor presión conjunta sobre el gobierno de El Salvador para cumplir su promesa de cobertura de salud del ISSS

Nike y adidas insisten en que el gobierno de El Salvador prometió, a principios de abril de 2006, que ofrecería acceso a cobertura de salud del ISSS por el período de un año a los trabajadores desempleados de Hermosa. Sea cual fuere la razón esa promesa nunca se cumplió. Nike y adidas han hecho esfuerzos en insistir sobre éste y otros asuntos con el gobierno de El Salvador, pero informan poco progreso desde entonces.

Dado que el acceso a cobertura de salud de calidad fue repetidamente citado por los trabajadores y ONGs de base como un tema crítico, asegurar que los trabajadores desempleados tengan acceso al plan completo de salud para desempleados del ISSS es un paso lógico en la remediación de esta injusticia.

Somos conscientes de que el gobierno de El Salvador no ha respondido a comunicaciones de Nike y adidas a la fecha. Recomendamos, por lo tanto, que la FLA aliente a todas las Marcas y licencias participantes de la FLA que se aprovisionan en El Salvador, así como a otras empresas que se aprovisionaban en Hermosa, que se unan a la FLA en firmar una Carta Abierta al Gobierno de El Salvador, recordándole el volumen de trabajo que los compradores compran en el país, declarando la necesidad de cumplimiento de la legislación laboral local y una acción confiable del gobierno para proteger los derechos de los trabajadores, incluyendo asegurar el pago regular de las contribuciones a la Seguridad Social (AFP e ISSS), instando con firmeza al gobierno salvadoreño a cumplir con su promesa de dar cobertura de salud del ISSS a los ex trabajadores desempleados de Hermosa por el período de un año. Más aún, recomendamos que la carta sea enviada a los medios de El Salvador y los EE. UU. al ser emitida.

11.4 Reunión de interesados en El Salvador

En noviembre de 2006, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTV) propuso una reunión en El Salvador a todos los interesados en el caso Hermosa, para buscar consenso en los pasos siguientes y realizar una acción coordinada para resolver los temas pendientes. Ahora que se ha completado la primera distribución, recomendamos que la FLA, en colaboración con la FITTV, convoque a una reunión en El Salvador, con la participación de todos los interesados relevantes para discutir, mínimamente, las recomendaciones contenidas en este informe y otros medios posibles para tratar con los temas pendientes, incluyendo cómo asegurar que los ex trabajadores de Hermosa reciban la compensación que se les adeuda, y que aquellos trabajadores que sigan sin empleo reciban oportunidades de empleo, que utilicen lo mejor de sus capacidades y experiencia y les provean, al menos, un ingreso comparable al que recibían en su empleo previo. También recomendamos que las partes usen su presencia en el país, al momento de la reunión, para promover públicamente que el gobierno de El Salvador asista a los ex trabajadores de Hermosa y ponga en ejecución salvaguardias legales para prevenir la ocurrencia de futuras "Hermosas".

12. Lecciones a aprender del caso Hermosa y más recomendaciones

Todos los participantes en el estudio expresaron el deseo de evitar "otra Hermosa", pero muchos expresaron su preocupación de que, sin cambios significativos en la industria, otra Hermosa era inevitable. Las siguientes recomendaciones no constituyen una lista completa de acciones que compradores, fabricantes, gobiernos y otros interesados puedan y deban realizar para remediar los efectos desastrosos de los cierres de fábricas. Más bien, son una serie de modestas recomendaciones que intentan evitar algunas de las claras injusticias que acompañaron el cierre de Hermosa.

12.1 Pagos de Seguridad Social y otros

Un tema común en la mayoría de las entrevistas, ya fuera de personal de cumplimiento de las empresas, ONGs, u organizaciones laborales, fue la falla de los programas de monitoreo y verificación internos y externos, según están constituidos en la actualidad, para detectar si los proveedores están al día en sus contribuciones legales a los programas de seguridad social y pensiones del gobierno. Los compradores deben asegurarse que los pagos legalmente obligatorios a la seguridad social, pensiones y otras contribuciones requeridas legalmente no sólo sean registradas sino también que se hayan hecho los depósitos.

Con el fin de identificar violaciones potenciales en esta área, numerosos entrevistados hicieron varias recomendaciones sobre monitoreo, con las que coincidimos:

- Los compradores deben exigir certificación de que se han hecho los depósitos correspondientes a la seguridad social y pensiones, completos y a la fecha;¹¹

¹¹ El representante de una empresa dijo que el gobierno salvadoreño requiere actualmente que las empresas que producen para exportación obtengan cartas certificando que han pagado sus obligaciones de seguridad social. Sin embargo, como esto sólo se aplica a fábricas que exportan mercancías, los subcontratistas que no exportan directamente sus productos no tienen obligación legal de presentar documentación similar. No obstante, los compradores y contratistas pueden demandar certificación como condición para hacer negocios con proveedores.

- Los compradores deben insistir en que los proveedores no tomen préstamos con garantía de fondos de la seguridad social, aún cuando dicha práctica esté permitida legalmente en el país productor;
- Los compradores deben monitorear a los proveedores y potenciales proveedores sobre su situación crediticia antes de hacer pedidos;
- Los compradores deben hacer controles para asegurar que el propietario no haya previamente cerrado plantas sin cumplir con las obligaciones legales o haya cerrado una empresa y reincorporado a los empleados para prevenir la organización de los trabajadores o la negociación colectiva;
- Los compradores deben tener mejor control de donde se fabrican sus artículos y asegurar que no se esté realizando subcontratación sin autorización;
- Los compradores deben ofrecer un procedimiento de presentación anónima de reclamos o denuncias y/o promover la negociación de un procedimiento de reclamos entre el empleador y un sindicato que represente a los trabajadores en la fábrica (allí donde haya sindicato), de manera que los trabajadores tengan una forma de registrar reclamos y lograr la resolución de los mismos;
- El monitoreo debe enfocarse en temas de alto riesgo en la región e incluir investigaciones más profundas sobre estos temas, y no tener un enfoque basado solo en una lista de ítems en la auditoría; y
- Los compradores deben relacionarse con las partes interesadas en la región/país, en forma regular y a largo plazo, con el fin de identificar mejor y solucionar los abusos comunes a los derechos de los trabajadores.

En la mayoría de estas recomendaciones los compradores deben actuar con la diligencia debida.

Aunque el método exacto de obtener certificación de depósitos de seguridad social puede variar de país a país, asegurar que un proveedor pueda cumplir con todas sus obligaciones legales, en el evento de un cierre, es un paso clave para evitar otro caso como Hermosa.

Vale la pena señalar también que varias de las personas entrevistadas apuntaron a que las auditorías de fábricas no son los únicos, ni necesariamente los más efectivos métodos de asegurar que se hagan las contribuciones requeridas a la seguridad social, pensiones y vivienda social del gobierno. El gobierno mismo puede y debe ser una fuente de dicha información. Si el estatus de las contribuciones del empleador a dichos programas no está disponible al ser solicitado en el departamento apropiado del gobierno, los compradores, sindicatos y otras organizaciones deben cabildar para un mayor acceso a dicha información.

12.2 Pagos de indemnizaciones

Una segunda área de acuerdo general es que las empresas deben tomar medidas proactivas y preventivas para asegurar que los trabajadores reciban el pago de la indemnización requerida por ley, en ocasiones de cierres de fábricas o reducción de la fuerza de trabajo, más que ser forzadas a actuar después del hecho.

Los pagos de indemnización, aunque son legalmente requeridos en El Salvador son notoriamente incumplidos, en parte porque no hay requerimiento de reservar los fondos de indemnización antes del cierre. Como resultado, el requerimiento de producir fondos para pagar indemnizaciones se da en momentos en que una fábrica es cerrada y es muy probable que esté enfrentando otras

dificultades financieras asociadas con el cierre y el propietario este respondiendo a otras demandas de pago de instituciones más poderosas.

Varias personas entrevistadas hicieron sugerencias en cuanto a este serio problema.

Recomendamos que los compradores y la FLA exploren las siguientes opciones para asegurar que los proveedores de las empresas estén preparados para realizar los pagos de indemnizaciones requeridos en el caso de cierre:

- La creación de un fideicomiso para proteger los fondos de indemnización destinados a los trabajadores, que sea administrado por los proveedores como grupo, las asociaciones de la industria, los gobiernos nacionales, o como requerimiento de código para proveedores individuales. Hay varios enfoques que deberían ser explorados. Aunque un programa conducido por el gobierno sería el más consistente y de mayor alcance,¹² hay también precedentes de programas privados. La solución más simple e inmediata es que los compradores le requieran al productor depositar regularmente las contribuciones del empleado y empleador en una cuenta de fideicomiso, administrada por una institución financiera o cuentas individuales a nombre de cada trabajador, y monitorear que se hagan los depósitos. Tal enfoque sería más efectivo con los proveedores con los que el comprador tiene una relación de negocios a largo plazo.

Otro enfoque sería que la FLA y/o los compradores como grupo cabildéen a los gobiernos para que les requieran a los productores que pongan dichas contribuciones en un fideicomiso. En Colombia, por ejemplo, el pago de indemnización debe ser depositado en cuentas de ahorro individuales para cada trabajador, a la cual, por lo tanto, el trabajador puede acceder en el evento de bancarrota o desaparición de la empresa. Chile también tiene un sistema de cuentas individuales, pero además el empleador y el gobierno contribuyen a un fondo de solidaridad, al que se puede acceder bajo ciertas condiciones si merma el fondo individual. Brasil y Perú tienen sistemas con algunas variaciones de los pagos obligatorios de indemnización que hemos visto aquí.

- Los compradores deben considerar una retención contractual, de un porcentaje de los pagos de sus compras a los proveedores, hasta que reciban certificación de que se están cumpliendo todas las condiciones del contrato, incluyendo prueba de que todos los pagos aplicables a trabajadores y/o contribuciones a los programas de seguridad social y otros del gobierno hayan sido realizadas. La práctica de aplicar la retención de un porcentaje, hasta que el comprador reciba prueba de que no hay embargos preventivos contra el contratista por cosas como reclamos de compensación de trabajadores, es una práctica común en la industria de la construcción, por ejemplo. Los compradores tendrían que asegurar que las retenciones no se apliquen contra deudas a otros acreedores hasta que se paguen las obligaciones legales del proveedor con los trabajadores. Podría ser posible, por ejemplo, establecer contractualmente un embargo preventivo contra la retención, en nombre de los trabajadores, por cualquier falta de pago de salarios, indemnizaciones y otras deudas hasta el límite financiero y de tiempo de la retención.
- Permitir a los proveedores realizar pagos de indemnizaciones anuales a los trabajadores. Esta práctica, que ya se hace en varias fábricas en El Salvador, implica despedir

¹² Puede haber, sin embargo, preocupaciones sobre corrupción en algunas jurisdicciones, que podrían impactar en la credibilidad de un programa administrado por el gobierno.

formalmente a los trabajadores a fin del año, pagando la indemnización, y volviéndolos a contratar al principio de cada año. Esta es una práctica común en El Salvador y otros países centroamericanos, y se usa con frecuencia para negar a los trabajadores sus derechos de antigüedad. Si se sigue este método, es crucial que el proveedor respete los derechos de antigüedad, más que considerar como “nuevos empleados” a los trabajadores vueltos a contratar. Esta es la opción menos favorable, según el punto de vista de la RSM, dado que tiene el efecto de privar a los trabajadores del pago de la indemnización en el momento en que más lo necesitan, cuando sus lugares de trabajo cierran y necesitan ingresos para cubrir la transición a empleo alternativo. En efecto, dichos procedimientos van en contra del propósito de las regulaciones sobre indemnización, transformando el pago de indemnización en un bono anual de las fiestas. Sin embargo, vale la pena señalar que algunas ONGs salvadoreñas ven esto como una opción realista.

12.3 Facilitar el empleo alternativo

En el caso Hermosa, una Feria de Trabajo patrocinada por el gobierno fue claramente una pobre solución a la necesidad de empleo alternativo, luego del cierre de la fábrica. Según los ex trabajadores de Hermosa, no se les dio prioridad alguna en contratación, el trabajo disponible no estaba relacionado con sus capacidades y experiencia, y el pago era menor que el promedio en el sector de confecciones.

El empleo alternativo debería, cuando fuera posible, hacer uso pleno de las habilidades y experiencia de los trabajadores, y proveer una remuneración comparable. Por lo tanto, el esfuerzo para encontrar empleo alternativo a trabajadores desplazados debería enfocarse, en orden de prioridad, en:

1. encontrar empleos comparables en el sector de la confección, cuando sea posible en fábricas de propiedad del mismo empleador y/o utilizadas por el mismo comprador o compradores;
2. capacitación para empleos con ingreso comparable en otros sectores; y si ninguno de estos dos es posible,
3. facilitar otros proyectos de generación de ingreso en las comunidades de los trabajadores.

Se presenta claramente el tema de si seguirá habiendo empleos en la industria de la confección, en áreas locales y aún en países que están siendo particularmente golpeados por la actual reestructuración. Por esa razón, las empresas de marcas deben ser particularmente sensibles a los impactos que sus decisiones de aprovisionamiento tendrán en las oportunidades locales de empleo. Como está declarado en el Marco Colaborativo del Foro del AMF,¹³ los compradores deben “contener la consolidación en un país” cuando sea factible. Y dada la predominancia de mujeres trabajadoras en esta industria, es esencial que haya disponible empleo comparable para mujeres en otras fábricas de confecciones o en otros sectores, cuando consideren irse de una fábrica o hacer una reducción significativa en pedidos que puedan resultar en despidos.

¹³ Foro del AMF: “Un marco Colaborativo para guiar las acciones post AMF,” Marzo de 2005. El Foro del AMF reúne a tiendas y marcas, sindicatos, ONGs e instituciones públicas nacionales y multilaterales para identificar y promover estrategias colaborativas, en apoyo de industrias de la confección nacionales vulnerables y un mayor respeto por los derechos de los trabajadores, en el período posterior a la eliminación de las cuotas de importación en los sectores textil y de la confección, el 1º de enero de 2005. El Marco Colaborativo establece los roles y responsabilidades de empresas, gobiernos, instituciones internacionales, sindicatos y ONGs durante el período post cuotas.

Cuando las decisiones de aprovisionamiento lleven a reducción de personal, esos compradores debe tener un rol activo en asistir a los trabajadores a obtener empleo alternativo. Los compradores deberían trabajar con proveedores, gobiernos, sindicatos, ONGs y otros compradores para:

- promover entre sus restantes proveedores en el área que tomen trabajadores despedidos en forma preferencial;
- proveer asistencia en localizar empleo alternativo y referencias;
- proveer apoyo para capacitación para empleo alternativo; y
- proveer préstamos o donaciones para comienzo de micro empresas.

Cuando haya evidencia de listas negras, según se trata anteriormente, la prioridad de contratación para trabajadores incluidos en listas negras debe ser requerida, como parte de un plan de acción correctiva.

12.4 Promoción y defensa

En países donde los compradores se aprovisionan de una cantidad considerable de productos, los compradores deberían promover mejores regulaciones gubernamentales y el cumplimiento de las regulaciones existentes, con relación a contribuciones a programas gubernamentales de seguridad social, pensiones, vivienda y otros, así como indemnización y otros derechos de los trabajadores.

Una política particular, que debería ser centro de los esfuerzos de cabildeo de la FLA, sus miembros, sindicatos, ONGs y otros interesados es la implementación legal de los principios establecidos en la Convención 173 de la OIT, "Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador."

La fuerza principal de la Convención 173 es que "En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente, antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar la parte que les corresponda."

Los créditos de los trabajadores son, como mínimo, salarios no pagados, pago de vacaciones e indemnización. En particular, la Convención 173 estipula que los créditos de los trabajadores deben tener preferencia por sobre cualquier reclamo del Estado.

Mientras en el caso de El Salvador, la Constitución contempla la preferencia de los créditos de los trabajadores, no existe un mecanismo legal de implementación que asegure que se respete este derecho. Esto también debe ser remediado.

12.5 Fondos humanitarios o de compensación

Se han planteado interrogantes sobre si la FLA u otra organización debiera establecer un fondo permanente, para proveer asistencia de emergencia o compensación a los trabajadores en caso de que el empleador no cumpla con sus obligaciones legales para con los trabajadores.

Como precedente, el Fondo de Emergencia de Hermosa es demasiado localizado y específico para constituir una guía en el tema. Mientras que su administración fue considerada un éxito, por

ejemplo, ello fue en gran parte acreditado a la cuidadosa elección por parte de la FLA de un socio local consolidado, lo cual puede ser considerablemente más difícil de lograr con un fondo más generalizado que intente cubrir regiones distintas y más vastas. Tampoco es seguro asumir, dada la irrisoria suma recaudada para un fondo muy específico o de interés especial para varias empresas, que los compradores estén dispuestos a contribuir sumas mayores para un fondo más general, que podría relacionarse o no a cierres, con los cuales ellos hubieran tenido una conexión directa.

Para que un fondo más general tuviera éxito, requeriría aceptación y administración por un grupo multipartito que incluyera empresas, ONGs y sindicatos como mínimo. En base a la reacción al Fondo de Emergencia, no está claro que los sindicatos apoyarán o aceptarían la idea de un fondo humanitario general y permanente. Las organizaciones sindicales con las que hablamos dejaron bien en claro que en su opinión los compradores tienen la obligación de hacerse responsables de la compensación, cuando sus proveedores no cumplen con sus obligaciones legales.

Por lo tanto no recomendamos que la FLA establezca un fondo humanitario permanente en estos momentos.

Esto no quiere decir que la FLA o los compradores involucrados en este caso deban abstenerse de establecer fondos similares ad hoc, en respuesta a situaciones de emergencia. En el actual período de reestructuración post AMF, podemos anticipar que habrá numerosos casos en que los proveedores cierren fábricas sin proveer la compensación legal y los gobiernos fallen en hacer cumplir sus leyes. En algunos casos, salidas imprevistas de las fábricas por parte de marcas, tendrán un impacto directo en la capacidad de los proveedores de mantener la producción y cumplir con su obligación legal para con los trabajadores despedidos. Aunque las medidas preventivas descritas anteriormente son preferibles a respuestas de emergencia luego de que se dio el hecho, no hay duda que habrá otras Hermosas.

En el apéndice A presentamos algunos ejemplos de otros fondos humanitarios que han sido establecidos para tratar con cierres de fábricas, en los cuales los propietarios de las fábricas no cumplieron con sus responsabilidades legales.

Una lección importante del caso Hermosa es que el temor de los compradores de sentar precedentes, en cuanto a responsabilidad legal, no debería convertirse en una razón o excusa para no proveer asistencia económica a trabajadores, cuando los sistemas de monitoreo fallan en detectar problemas, cuando los empleadores no pagan la compensación y cuando los gobiernos no hacen cumplir sus leyes. Dada la cantidad de precedentes ya establecidos, dichos fondos humanitarios apropiados seguirán sin duda siendo establecidos como último recurso cuando fallan otros mecanismos.

12.6 Responsabilidad de las empresas de marcas

Este estudio muestra que hay diferencias dramáticas de opinión entre empresas de marcas compradoras y trabajadores, organizaciones sindicales y ONGs de derechos laborales sobre si los compradores pueden o deben ser considerados responsables, cuando el propietario de una de sus fábricas proveedoras no hace las contribuciones a los programas gubernamentales de seguridad social y otros o, en el evento de cierre de fábrica, no paga la indemnización legal y otros derechos obligatorios.

Los compradores entrevistados fueron unánimes en su opinión que aunque estaban dispuestos a aceptar una responsabilidad en cabildear a los gobiernos y presionar a los proveedores, para asegurar que se pague a los trabajadores los salarios legales, así como la indemnización y otros derechos y a relacionarse con interesados locales en esfuerzos para asegurar dichos pagos, no aceptan la responsabilidad de pagar ellos mismos esas sumas.

Los ex trabajadores organizados de Hermosa, los sindicatos y ONGs internacionales fueron igualmente unánimes en su opinión de que las marcas tienen una responsabilidad de compensar a los trabajadores, cuando los empleadores y gobiernos falla en cumplir sus obligaciones para con esos trabajadores.

Al defender su posición, los compradores se apoyan en una interpretación legalista de las diferentes obligaciones de los compradores y proveedores, argumentando que los trabajadores que producen sus artículos no son empleados por el comprador sino por el fabricante, y que la responsabilidad legal de pagos de salarios, seguridad social, indemnización y otras obligaciones de los empleados son sólo responsabilidad del fabricante. Legalmente, al menos en jurisdicciones donde no hay provisión de garantía, esto es correcto; (ver Apéndice B para una discusión sobre provisiones de garantía.)

No sorprende que a las empresas les preocupe que reconocer responsabilidad compartida por estas violaciones a los derechos de los trabajadores, en un caso en particular, pueda ser utilizado para sentar un precedente que fortalecería el caso de su responsabilidad legal en el futuro.

Los compradores argumentan que asumir responsabilidad, cuando los proveedores no cumplen con sus obligaciones legales para con los trabajadores, tendría un efecto perverso de alentar a los proveedores a no cumplir con dichos pagos.

En contraste, las organizaciones sindicales y ONGs argumentan que dichas violaciones son, al menos en parte, resultado de la falla de los compradores en monitoreo en forma efectiva las prácticas de sus proveedores, y que la aceptación de responsabilidad y de responsabilidad legal compartida alentarán a los compradores a monitorear mejor dichas prácticas de sus proveedores y a tener más control sobre la subcontratación.

Va más allá del alcance de este estudio responder adecuadamente a la pregunta de si los compradores deben ser considerados responsables legales solidarios por la falla de sus proveedores de cumplir sus obligaciones legales para con los trabajadores. Esto continuará siendo claramente objeto de debate entre empresas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales.

Sin embargo, sí podemos hacer las siguientes observaciones:

- Algunos compradores han aceptado actualmente una serie de responsabilidades que son consideradas normalmente dentro del dominio del empleador directo. Por ejemplo, las Empresas Participantes de la FLA han aceptado la responsabilidad moral de asegurar que sus proveedores cumplan con estándares laborales mínimos, estableciendo estándares para horas de trabajo, salud y seguridad y discriminación en la contratación, a pesar de que muchas empresas de marcas se resistieron inicialmente a asumir *alguna* responsabilidad por las condiciones de trabajo en sus cadenas de suministros. Algunos compradores e iniciativas multipartitas han establecido también líneas directas de

comunicación con trabajadores y otras partes interesadas, para recibir denuncias sobre violaciones a los derechos de los trabajadores en las fábricas proveedoras.

- Mientras que la aceptación de la responsabilidad por el cumplimiento del productor y las líneas directas de comunicación, entre los trabajadores de una empresa y el comprador, no constituyen necesariamente una aceptación por parte del comprador de todas las responsabilidades del empleador, sí significa que no es exacto definir la relación de la empresa de marca con el productor y los trabajadores como sólo el rol del comprador de mercancías terminadas. La realidad es mucho más compleja.
- Más aún, vale la pena señalar que varias marcas líderes, que antes se negaban a aceptar responsabilidad compartida, por violaciones de regulaciones sobre salarios y horas de trabajo en sus fábricas proveedoras, ahora reconocen que sus propias prácticas de compras pueden contribuir a dichas violaciones. Sin embargo, la mayoría de las marcas todavía tienen que reconocer que la presión hacia abajo, en los precios pagados a los productores, puede contribuir a la falla del propietario de la fábrica en mantener al día las contribuciones a los programas de seguridad social y otros del gobierno, o de que las presiones sobre los proveedores con fechas de entrega poco realistas podría alentar la subcontratación no autorizada, en la que es más probable que se den los abusos. La consideración de la cuestión de la responsabilidad o responsabilidad legal del comprador debe por lo tanto tratar estos temas sistémicos subyacentes en la industria, que pueden contribuir a la incapacidad de algunos propietarios de fábricas en cumplir con sus obligaciones para con los trabajadores.

Hemos descrito anteriormente una serie de medidas que las marcas deberían tomar, para asegurar que los proveedores cumplan con sus obligaciones legales para con los trabajadores en el evento de cierre de una fábrica. La conclusión de nuestro estudio es que allí donde los compradores hayan fallado en actuar con la diligencia debida para asegurar que salarios, indemnizaciones, beneficios de seguridad social y otros legalmente obligatorios, por que no estén financieramente respaldados, en el caso de cierre de una fábrica, es su responsabilidad responder por esa falla. Su responsabilidad compartida, para asegurar que los trabajadores sean compensados apropiadamente debe surgir, al menos en parte, de la falla de los compradores de tomar medidas preventivas que están dentro de su poder para prevenir el abuso hacia los trabajadores que fabrican sus productos.

APÉNDICE A: Otros fondos humanitarios

El Consorcio de los Derechos de los Trabajadores señaló varios ejemplos de fondos similares que fueron creados en respuesta a cierres de fábricas y a la falla del empleador de pagar la compensación legal.

Rising Sun, Kenia

En la fábrica Rising Sun, en Kenia, que realizó un despido masivo en junio de 2006, sin pagar la indemnización legal y salarios atrasados y luego cerró, el propietario de la licencia universitaria, Steve and Barry's University Sportswear, accedió a contribuir US\$20.000 a un fondo para los trabajadores despedidos. El fondo fue administrado por la oficina local del Centro de Solidaridad con un comité de trabajadores de Rising Sun. Al igual que en el fondo de Hermosa, las contribuciones al fondo fueron expresadas como un gesto humanitario por el licenciatario. A diferencia del fondo de Hermosa, el licenciatario accedió a contribuir al fondo a los dos meses de recibir pedidos de los representantes de los trabajadores y a pesar de haber estado en la fábrica por sólo 3-4 meses, en carácter de subcontratación de su proveedor directo sin su autorización.¹⁴

Evergreen, El Salvador

En la fábrica Evergreen, en El Salvador, que cerró en enero de 2006 sin pagar indemnización y otra compensación, Columbia Sportswear accedió a contribuir US\$120.000 a un fondo para cubrir algunas de las deudas a los trabajadores. Este caso difiere del de Hermosa en algunos aspectos. En este caso maquinaria de la fábrica fue liquidada para pagar las deudas a los trabajadores antes de otros acreedores. Cuando eso no fue suficiente, Columbia hizo su contribución basado en dos deudas que ellos pagaron directamente a los trabajadores en lugar de a la empresa: 1) una suma de US\$75.000 por productos enviados desde Evergreen pero que no se habían pagado todavía, y 2) US\$45.000 para recomprar tela, originalmente propiedad de Columbia, incautada por el gobierno cuando cerró la fábrica. Ambas sumas fueron distribuidas a los trabajadores por una comisión ad hoc formada por trabajadores, gerencia y gobierno, y verificada por el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores. Entre la liquidación de activos y las deudas pagadas por Columbia, los trabajadores pudieron recibir alrededor de la mitad de lo que se les debía.¹⁵ Una diferencia clave en esta instancia fue que la acción se dio apenas cerró la fábrica, haciendo que fuera posible re-direccionar las deudas y liquidación de activos.

Seoul International, Bangladesh

En la fábrica Seoul International en Bangladesh, que cerró a fines de 2003, sin pagar indemnización y varios meses de salarios, Reebok requirió a su agente, PNG, que aportara US\$36.000 a un fondo para los trabajadores, administrado por el Centro de Solidaridad con los Trabajadores de Bangladesh. Una suma adicional de US\$10.000 fue aportada por la licencia Top of the World. A los trabajadores de Seoul International se les debían alrededor de US\$312.000 en total. Las sumas recibidas de los compradores/agentes representaron alrededor del 15% de lo que se les debía. Estos fondos fueron transferidos dentro de los seis meses del cierre. Esto también fue caracterizado como un gesto humanitario y no como reconocimiento de responsabilidad legal.¹⁶

¹⁴ Entrevista con Jeremy Blasi, Senior Field Representative, Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, 6 de marzo de 2007.

¹⁵ ¹⁵ Worker Rights Consortium, [Factory Assessment Update](#), 19 December, 2006. p.19.

¹⁶ Entrevista con Jeremy Blasi, Senior Field Representative, Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, 6 de marzo de 2007.

APÉNDICE B: Provisiones de garantía

Hay precedentes estadounidenses de leyes de responsabilidad legal compartida que requieren que compradores y/o fabricantes compensen a los trabajadores cuando sus proveedores contratistas no pagan el salario mínimo o bonificaciones legales por tiempo extra.

En la sección 2671 y siguientes, del Código Laboral de California, las empresas de confecciones son legalmente responsables como “garantía de salarios” por todos los salarios mínimos y compensación por tiempo extra adeudado a los trabajadores por sus proveedores contratados.¹⁷ Notablemente, la ley ha sido también usada para hacer responsable, a una tienda que se aprovisionaba de artículos de marca privada, por los salarios de los trabajadores.

La ley puede hacerse cumplir en audiencias administrativas expeditas, ante la División de Cumplimiento de Estándares Laborales del Comisionado Laboral de California, la agencia estatal encargada del cumplimiento de la ley laboral. Además, la ley puede ser hecha cumplir judicialmente cuando el proveedor contratista que no ha pagado el salario mínimo y/o tiempo extra estuviera operando su negocio sin una licencia de confecciones otorgada por el estado.

Un estudio de los efectos de la ley encontró que se había requerido a los garantes pagar casi el 30% de los salarios pagados a los trabajadores bajo la ley. Sin embargo, más del 75% de los casos fueron resueltos mediante acuerdos entre los trabajadores y el contratista y/o garante, resultando en pagos tempranos, pero con un promedio de alrededor del 34% del valor de los reclamos de los trabajadores.¹⁸ Aún cuando los casos avanzaban hasta una audiencia y los contratistas o garantes eran encontrados responsables, el 60% de los garantes y el 95% de los contratistas nunca pagaron lo que debían, y la División Laboral del Estado no recaudó en la mayoría de las sentencias. No obstante, la ley pareciera estar inclinándose a más pagos, particularmente mediante acuerdos, que hubieran sido posibles sin la ley.

El Programa de Cumplimiento Aumentado [*Augmented Compliance Program*] un programa del Departamento de Trabajo de EE. UU., intenta mejorar el cumplimiento con la Ley de Estándares Laborales Justos de EE. UU. [*US Fair Labor Standards Act*] en la industria del vestido, que incluye una disposición similar de provisión de garantía.

En ambos casos el gobierno tiene un rol central en hacer cumplir los estándares y resolver conflictos. Desgraciadamente, en El Salvador, la completa falta de responsabilidad gubernamental y la relativa falta de opciones legales efectivas para los trabajadores son factores clave en los abusos en Hermosa.

Aunque ninguno de los entrevistados por la RSM argumentaría que, bajo la actual legislación laboral salvadoreña, los compradores son responsables legales solidarios por la falla de sus contratistas o subcontratistas en pagar el salario mínimo legal, pago por horas extra u otros beneficios legales, como la indemnización, el hecho de que exista dicha legislación actualmente en otras jurisdicciones podría sugerir que existe una preocupación considerable sobre cómo la

¹⁷ La ley antiexplotación de California es presentada con frecuencia como la ley más fuerte en los EE. UU. Sin embargo, según el Asian Pacific American Legal Center y Sweatshop Watch, la implementación real de la ley por el la agencia laboral del Estado quedó muy por debajo de la promesa de la ley; como resultado, en la práctica, la ley ha sido aplicada en forma errática por el estado en esfuerzos de trabajadores para hacer responsables a fabricantes y tiendas de confecciones por salarios adeudados por sus proveedores contratados.

¹⁸ Asian Pacific American Legal Center and Sweatshop Watch. *Reinforcing the Seams: Guaranteeing the Promise of California's Landmark Anti-Sweatshop Law: An Evaluation of Assembly Bill 633 Six Years Later: Executive Summary*. September, 2005

estructura de multi-niveles de la industria promueve tales abusos de los derechos legales de los trabajadores. Las disposiciones sobre provisión de garantía, como la citada anteriormente, son un método legal de asistir a los trabajadores en lograr remediación a pesar de las barreras creadas por las estructuras de las cadenas de suministros.

Aunque la aceptación de responsabilidad del comprador -en actuar cuando uno de sus proveedores falle en cumplir con sus obligaciones legales para con los trabajadores- no establece necesariamente que los compradores deberían ser considerados responsables legales conjuntos por compensación adeudada, vale la pena señalar, como fue el caso en el Estado de California que, donde falla la regulación blanda, es probable que le siga una regulación dura.