

Informe Final sobre Gildan Activewear (Honduras)

Fecha: 27 de septiembre de 2006

Por: El Consorcio para los Derechos de los Trabajadores (WRC), la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)

Este informe es el segundo y contiene la actualización final sobre la verificación del cumplimiento por parte de Gildan Activewear con un acuerdo logrado en enero de 2005 con el WRC y la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) apuntando a remediar violaciones del código de conducta relacionadas con un despido masivo de empleados junto con el cierre de la planta El Progreso de Gildan en Honduras. Un elemento central en el acuerdo era el compromiso de Gildan a dar prioridad de oportunidades de contratación a ex trabajadores y trabajadoras de El Progreso.

La investigación concluyó, en resumen, que Gildan no cumplió con el acuerdo durante una etapa temprana clave de su implementación, aunque el cumplimiento de Gildan con el acuerdo mejoró en etapas posteriores y fue acompañado por otras medidas positivas. Hablando en términos generales, tenemos que reportar que el acuerdo no llegó a una remediación sustancial de los despidos injustos que el acuerdo fue motivado abordar. Como se menciona mas abajo, dado las dificultades creadas por los despidos masivos y el tiempo que transcurrió entre el cierre de la fábrica y la adopción del acuerdo, es improbable que el daño a los trabajadores involucrados hubiera sido remediado de manera completa aun si hubiera habido cumplimiento total del acuerdo.

Antecedentes

En agosto de 2004, Gildan Activewear cerró su planta de costura El Progreso en Honduras, terminando el empleo de alrededor de 1.800 trabajadores. El cierre y la terminación masiva de empleos se produjeron durante el curso de negociaciones entre Gildan, el WRC y la FLA sobre los pasos a dar para remediar las violaciones del código de conducta en la planta. Como se trató en previas comunicaciones, una investigación del WRC sobre la causa del cierre halló evidencia sólida indicando que la decisión de cerrar la planta fue motivada, al menos en parte, por un deseo de poner fin al proceso de investigación y remediación y de frustrar un esfuerzo de sindicalización de los empleados de la planta. En base a esta evidencia, el WRC concluyó que el cierre y la terminación masiva violaban códigos universitarios de conducta y, junto con la Red de Solidaridad de la Maquila, pidió a Gildan a dar los pasos necesarios para remediar el daño hecho a los trabajadores ilegalmente despedidos.

En enero de 2005, el WRC, la RSM y Gildan llegaron a un acuerdo sobre un plan de remediación. La parte central del acuerdo era que Gildan diera prioridad de oportunidades de contratación a ex trabajadores calificados de El Progreso en otras plantas fabriles de Gildan. Específicamente, el acuerdo establecía que Gildan contratara a todos los solicitantes que fueran ex trabajadores de El Progreso por encima de cualquier otro solicitante de empleo en las plantas de costura operadas por Gildan en Honduras. El acuerdo aplicaba a aproximadamente 1,800 trabajadoras/es que fueron contratados por Gildan en el momento del cierre, mas un grupo de aproximadamente 180 trabajadora/es que fueron identificados por una investigación del WRC como personas ilegalmente despedidas por sus actividades sindicales durante los años previos al cierre. Al momento del cierre, Gildan anunció que iba a abrir una nueva planta de camisetitas conocida con nombre San Antonio y la compañía se acordó incluir esta

fábrica como parte de la recontractación de prioridad. Según el acuerdo, después de que se completara la primera etapa en la cual se ofreciera oportunidad prioritaria de contratación a ex trabajadores solicitantes de El Progreso con capacitación adecuada en las plantas de costura de Gildan, a las trabajadoras/es que no tuvieran la capacitación adecuada se les ofrecería oportunidad de empleo en la nueva planta y se les daría capacitación para operaciones en camisetas. El acuerdo fue firmado el 19 de enero de 2005 y entró en vigencia de inmediato. El acuerdo establecía que el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) realizaría la verificación del cumplimiento del acuerdo.

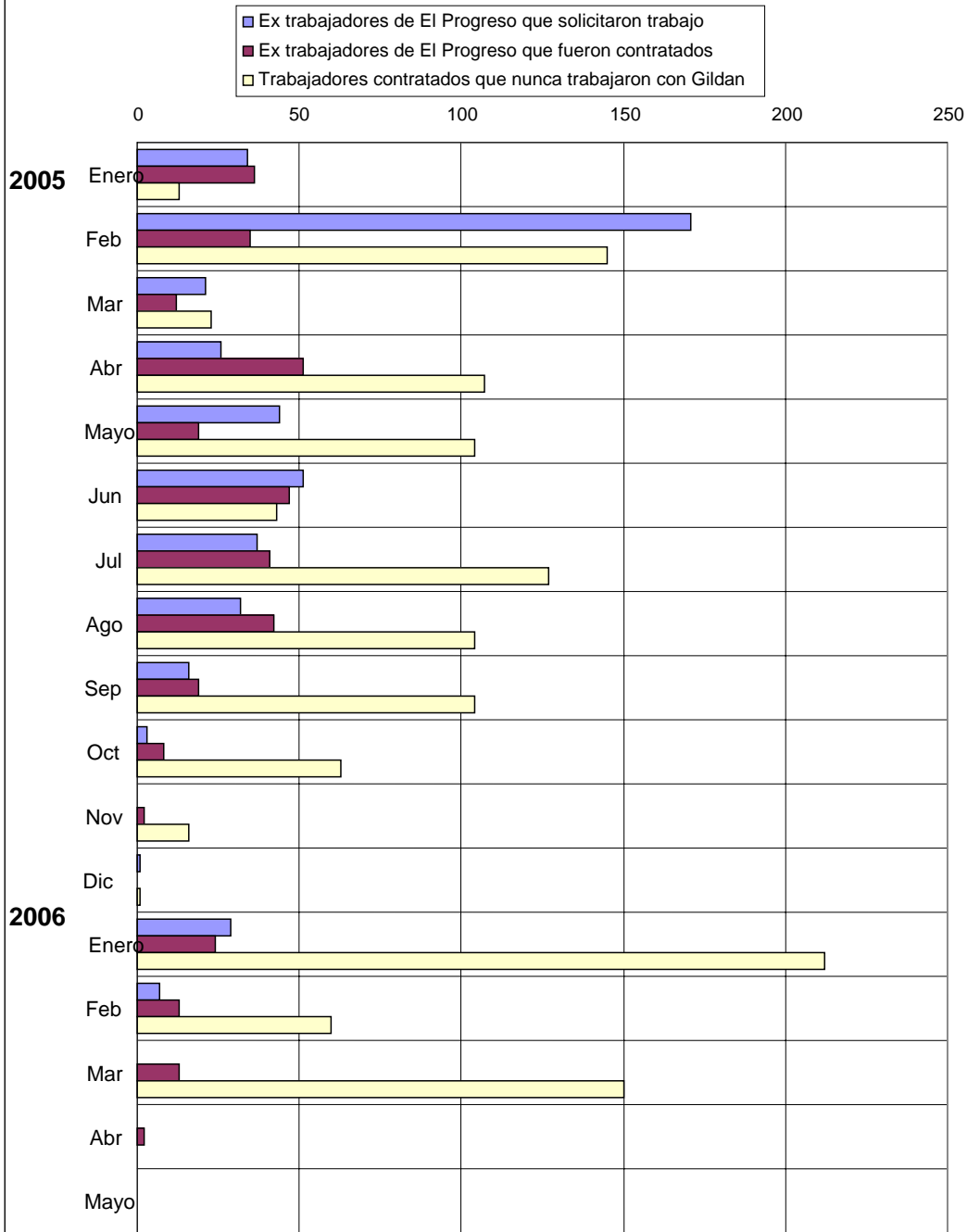
Este memorando describe las conclusiones finales de la verificación del EMIH. La investigación se basa en una revisión de documentación pertinente, incluyendo un análisis de **567** archivos en la oficina de contratación de tres plantas de Gildan en Honduras, así como entrevistas con 72 trabajadores, además con miembros de la gerencia de entre las tres plantas. Después de no hacerlo inicialmente durante varios meses, Gildan finalmente dio acceso al personal y la documentación necesaria para completar la investigación.

Conclusiones y evidencias clave

Para evaluar la cuestión de si Gildan adhirió a la disposición de prioridad de contratación del acuerdo, EMIH examinó la historia de contratación de cada una de las tres plantas cubiertas en el acuerdo – San Antonio, San José y San Miguel – y datos sobre solicitudes de empleo presentadas a Gildan por candidatos ex trabajadores de El Progreso. La pregunta clave considerada fue si Gildan contrató o no a solicitantes que no habían trabajado previamente en El Progreso mientras estaban pendientes solicitudes de ex trabajadores de El Progreso calificados.

El cuadro abajo provee la visión general de los hallazgos de EMIH. Ilustra, mes por mes, el número de ex trabajadoras/es de El Progreso que visitaron la oficina de empleo de Gildan para solicitar trabajo, el número de ex trabajadoras/es de El Progreso que fueron contratados y el número de solicitantes que nunca trabajaron con Gildan que fueron contratados. Como indican los datos, durante el tiempo del acuerdo, Gildan contrató a muchas trabajadoras/es quienes nunca trabajaron en El Progreso antes de contratar a los solicitantes que fueron ex trabajadores de El Progreso, así violando el acuerdo. El aparente incumplimiento de Gildan con el acuerdo fue más grave al comienzo del acuerdo; sin embargo, el cumplimiento fue mejorando con el tiempo. Durante el primer mes completo del acuerdo, febrero de 2005, Gildan contrató sólo 35, o 20% de los 171 ex trabajadores de El Progreso que presentaron solicitudes, pero durante el mismo mes contrató 145 solicitantes que nunca habían trabajado antes para Gildan. La falta de capacitación adecuada no puede ser causa de no haber contratado a los solicitantes que fueron ex trabajadores de El Progreso dado el importante número de candidatos y sus experiencias previas de trabajo. Entre enero de 2005 y abril de 2006, un total de 1272 trabajadores sin experiencia anterior con Gildan fueron contratados, mientras que 364 o casi el 77% de los 472 ex trabajadores de El Progreso fueron contratados. Estos datos indican que, luego de la etapa inicial, el cumplimiento pareciera haber mejorado, con una proporción mayor de solicitantes elegibles contratados cada mes.

Resumen de Empleados Contratados en las plantas de Gildan en Honduras (incluyendo a San José, San Antonio, y San Miguel)



La falla de Gildan en adherirse plenamente al acuerdo de prioridad en la contratación durante la etapa inicial de implementación, como se dice anteriormente, pareciera estar relacionada con otro de los hallazgos de EMIH: el número relativamente reducido de candidatos ex trabajadores de El Progreso que solicitaron volver a ser empleados por Gildan en sus plantas durante la vigencia del acuerdo. En general, 472 (aproximadamente 20%) de los casi **1800** ex trabajadoras/es de El Progreso elegibles para la prioridad de contratación se presentaron a solicitar trabajo en las plantas de Gildan desde que se implementó el acuerdo en enero de 2005.¹ Hay una gama de factores que podrían haber contribuido a esta desalentadora baja cantidad de solicitudes, incluyendo la distancia de los hogares de los trabajadores a las plantas de Gildan – requiriendo que los trabajadores tuvieran que hacer largos viajes o mudarse para trabajar – y la falta de información sobre el acuerdo entre los trabajadores elegibles. Sin embargo, pareciera que un factor importante fue que una gran cantidad de trabajadores elegibles se presentaron al comienzo y fueron rechazados. Es muy probable que esto envió una señal desalentadora a otros potenciales solicitantes sobre la posibilidad de conseguir trabajo, llevando a esos trabajadores a buscar empleo en otros lados o emigrar² en lugar de solicitar otro empleo en Gildan. Como lo evidencia la tabla anterior, las solicitudes de trabajadores elegibles disminuyeron abruptamente después de la cantidad inicial – de 171 en febrero a 21 en marzo de 2005. Es posible que, si Gildan hubiera contratado a más solicitantes elegibles durante el período inicial de implementación, una mayor cantidad de trabajadores elegibles habrían en consecuencia solicitado empleo y así conseguido empleo.

Otro hallazgo notable de la investigación de EMIH se relaciona con las tasas diferenciales en que mujeres y hombres solicitaron trabajo y fueron contratados. Entre los ex trabajadores de El Progreso, durante el período Enero 2005 a Abril 2006, los hombres solicitaron empleo en Gildan a una tasa más alta que las mujeres: 270 solicitantes masculinos comparados con 202 solicitantes mujeres. Eso fue el caso a pesar de que la mayoría de todos los ex trabajadoras/es de Gildan eran mujeres. Es posible que el diferencial resulte del hecho que el empleo en una de las otras plantas de Gildan requería mudanza de la familia o viajes más largos, que en el contexto hondureño las mujeres tenían menos posibilidad debido a sus existentes responsabilidades familiares. De aquellos ex trabajadores de El Progreso que solicitaron trabajo, también fue más alta la proporción de hombres contratados: 245 o el 91% de los hombres que se presentaron fueron contratados, comparado con 119 o 59% de las mujeres. No está muy claro porque contrataron a más hombres que mujeres. La disparidad puede ser relacionado al hecho de que las solicitantes mujeres tomaron la

¹ Como está anotado abajo, varios trabajadores también visitaron a la oficina de empleo antes de que tomara efecto el acuerdo.

² La emigración fuera de Honduras es una tendencia común para trabajadores en el país y en la región en general. Si los trabajadores no sentían confianza de que la oferta de prioridad de oportunidad era algo con lo que podían contar, quizás no tuvieron más opción que arriesgarse a encontrar trabajo fuera de Honduras.

decisión de que no querían trabajar en las fábricas de Gildan o no respondieron a las llamadas que hicieron la oficina de empleo, pero no es posible que eso sea toda la diferencia. La investigación no encontró evidencia para deliberar discriminación en contra de las trabajadoras. Lo que está claro es que el acuerdo de contratación prioritaria dio más beneficio a los hombres trabajadores que a las mujeres trabajadoras.

Otro asunto revisado por la verificación de EMIH fue hasta que nivel el acuerdo resultó en el empleo de los que fueron despedidos en los años antes del cierre de El Progreso debido a su asociación con un sindicato. Una de las esperanzas de este acuerdo de recontractación fue que resultaría en el empleo de algunos de las aproximadamente 80 personas que fueron ilegalmente despedidos. La verificación de EMIH encontró que solamente cuatro de estas personas visitaron a la oficina de empleo durante el tiempo del acuerdo y que de los cuatro, solamente dos fueron contratados. Gildan informa que los otros dos miembros del sindicato no dejaron información de contacto y que la oficina de empleo no pudo darles seguimiento. No quedan muy claras las razones, aparte del tiempo que había transcurrido después de su despido, que pueden haber afectado al hecho de que eran pocos los trabajadores de este grupo de despidos que fueron contratados como parte del acuerdo.

Varios otros factores deben ser considerados al evaluar el impacto global de las prácticas de Gildan después del cierre. Gildan abrió la oficina de empleo en momentos en que El Progreso estaba cerrado en agosto de 2004, antes de la firma del acuerdo de prioridad de oportunidad. Aproximadamente **550** ex trabajadores del Progreso ya habían visitado la oficina antes de que se llegara al acuerdo. La mayoría de estos solicitantes fueron dirigidos a entrevistas en plantas que no eran de Gildan. Según las cifras proporcionadas por Gildan, hacia fines de enero de 2005 cuando se logró el acuerdo, 294 solicitantes habían sido empleados por plantas que no eran de Gildan y 28 trabajadores habían sido empleados en plantas de Gildan (son datos que no hemos podido verificar de manera independiente). Al evaluar estas cifras, es importante señalar que la contratación de ex trabajadores de El Progreso por otros empleadores excepto Gildan no debería ser considerada como equivalente a la contratación por Gildan. Trabajadores que encontraron empleo en otras plantas dijeron en forma consistente a los investigadores que habrían preferido volver a trabajar en Gildan si hubieran sabido que era una opción. Sin embargo, aunque no formó parte del acuerdo, tiene que ser reconocido que un número de empleados pudieron encontrar trabajo a través de la oficina de empleo de Gildan antes de la firma del acuerdo.

Desarrollos posteriores

El 9 de marzo, el WRC, la RSM y el EMIH se reunieron con Gildan en San Pedro Sula, Honduras para evaluar el progreso en la implementación del acuerdo. A la luz de preocupaciones surgidas sobre el número relativamente bajo de trabajadores que habían sido contratados por Gildan según el acuerdo, Gildan accedió a llevar a cabo una nueva acción de promoción para informar a ex trabajadores sobre el acuerdo de prioridad de contratación. Estas acciones incluyeron notificar a trabajadores mediante anuncios radiales, carteles en las comunidades donde residen los trabajadores, automóviles con parlantes y cartas dirigidas a ex trabajadores de El Progreso. EMIH verificó que Gildan realizó las acciones a las que se había comprometido. Aun cuando la nueva promoción resultó sólo en 36 ex trabajadores de El Progreso que se presentaron a solicitar empleo – debido posiblemente al largo período desde el cierre durante el cual los trabajadores

podieron haber emigrado o encontrado otro empleo – los esfuerzos renovados de promoción representaron un paso positivo de buena fe de parte de Gildan.

En la reunión del 9 de marzo, Gildan también accedió a dar a EMIH acceso a la documentación adicional necesaria para completar la evaluación – incluyendo acceso a los archivos de la oficina de contratación y archivos de personal – acceso que había sido negado anteriormente. Después de la reunión, Gildan cumplió con este compromiso de dar acceso a la documentación, permitiendo así que se completara sin dificultades el proceso de evaluación.

Conclusiones y recomendaciones

Los cierres y terminaciones masivas ilegales – que ocurren en medio de los esfuerzos de los trabajadores en llamar la atención sobre violaciones a sus derechos o a ejercitar sus derechos asociativos – ocurren en la industria del vestido con una frecuencia alarmante. En la mayoría de estos casos jamás se da aún una remediación significativa básica, como el volver a emplear a los trabajadores o pagar la indemnización requerida por ley. En este contexto, las acciones de Gildan después de los despidos masivos y el cierre de El Progreso supera las practicas estándares en la industria. Sin embargo, como ya hemos mencionado, el cumplimiento de la compañía con el acuerdo de remediación, especialmente durante las primeras etapas, fue deficiente.

Hay una razón para concluir que aún si Gildan hubiera cumplido al pie de la letra con el acuerdo desde el comienzo mismo, el daño hecho con el cierre de la planta El Progreso no habría sido remediado plenamente. Cuando llegaron al acuerdo, casi cinco meses habían pasado desde el cierre y los despidos, tiempo durante lo cual los trabajadores tenían que seguir buscando otro empleo.

Vale la pena reflexionar sobre qué acciones podrían haber provisto la respuesta de remediación más efectiva al cierre de El Progreso, y qué acciones serían las más efectivas en casos similares en el futuro. En primer lugar, habría sido sustancialmente más efectivo si el acuerdo de remediación hubiera sido adoptado y proceso de prioridad de contratación implementado inmediatamente después del cierre, antes de que los trabajadores se vieran forzados a tomar decisiones sobre si quedarse o no en la región. En segundo lugar, habría sido preferible abrir una nueva planta en la misma región que la de la planta cerrada. En este caso, la nueva planta de San Antonio estaba aproximadamente a 90 minutos de bus de El Progreso. La necesidad de mudarse o hacer largos viajes diarios para ir a trabajar es prohibitivo particularmente para las mujeres trabajadoras – que representan la mayoría de la fuerza de trabajo en la industria del vestido – quienes generalmente llevan sobre sí las mayores responsabilidades en términos de cuidado de los niños y otros miembros de la familia.

Mencionado todo eso, tenemos que volver a mencionar que una vez han ocurridos despidos masivos ilegales presentan retos que, aun con el plan de remediación agresivo con las mejores intenciones, probablemente no puede deshacer por completo el daño causado a los trabajadores involucrados. Una respuesta efectiva y rápida puede tratar de contener el daño, pero probablemente no reinstala el “statu quo” que existía antes de que ocurrieran los despidos.

En vista de la realidad actual, las siguientes recomendaciones son algunos pasos que Gildan podría tomar para seguir adelante:

- Gildan debería considerar mantener la oficina de empleo o contratación abierta. La comunidad de El Progreso sufrió daños considerables por el cierre de El Progreso, una fuente clave de empleo en la región; mantener abierta la oficina de empleo representaría un apoyo valioso para El Progreso y las comunidades cercanas.
- Gildan debería examinar y dar seguimiento a la posibilidad de ubicar futuras plantas en Honduras en la región de El Progreso.
- Gildan debería tomar acción apropiada para asegurar que no haya más discriminación en contra de miembros o simpatizantes sindicales en sus fábricas.
- En el caso de futuros cierres en otras regiones, Gildan debería tomar totalmente en cuenta las experiencias positivas y negativas en el caso de El Progreso para minimizar el impacto negativo del cierre de la fábrica sobre los trabajadores y sus comunidades.