

Octubre 18, 2007

**Jorge Nakid**

**Director Administrativo, Grupo Navarra**

Km. 15 Carretera Federal Tehuacan Puebla #2, altura Desviación a Magdalena Cuayucatepec

Código Postal 75853, Apartado Postal #198

Tehuacan, Puebla, México

Estimado Sr. Nakid:

Las compañías abajo firmantes, quienes todas han tenido productos fabricados en las plantas propiedad de Grupo Navarra, escribimos para requerir que usted formalmente nos informe de una manera que pueda ser compartida con otras marcas interesadas, trabajadores y grupos de derechos laborales sobre que cambios usted ha implementado y que cambios planea usted implementar en respuesta a la auditoria independiente realizada por Verité sobre la situación de la fabrica Vaqueros Navarra en Tehuacan en agosto, del 2007.

Desde la investigación ha habido un continuo interés en los resultados del reporte y sobre aquellas cosas que Grupo Navarra ha accedido a implementar. Esperamos que esta carta y su respuesta la misma ayuden a aclarar los hechos entorno a algunos de los retos que fueron identificados durante la auditoria y los pasos que usted tomando para mejorar las condiciones en sus operaciones.

Algunos de los mayores resultados de la auditoria se encuentran enlistados abajo, incluyendo los eventos clave que Verité identificó en relación a los asuntos sobre Libertad de Asociación en Vaqueros Navarra. Aunque esta carta no incluye todos los asuntos encontrados, la misma pretende representar fielmente aquellos asuntos de mayor relevancia. También hemos incluido los acuerdos de mayor relevancia a los cuales usted se ha comprometido, sin embargo, reconocemos que no todos ellos están incluidos. Agradecemos sus comentarios adicionales.

Una vez más queremos darle las gracias por su consentimiento para participar en el monitoreo de Verité y quedamos en espera de que nos ponga al día de el estatus sobre cómo estos asuntos están siendo manejados.

**Eventos claves, relacionados con la Libertad de Asociación identificados por Verité:** Verité identificó los siguientes puntos como los eventos claves involucrados en los asuntos sobre Libertad de Asociación en Vaqueros Navarra. Su investigación incluyo una revision de documentos legales y no legales, entrevistas con trabajadores activos y ex-trabajadores, departamento directivo de la planta, así como también con ONGS y sindicatos.

- Los asuntos sobre Libertad de Asociación en Vaqueros Navarra tuvieron lugar gracias a una serie de eventos clave que empezaron con la incertidumbre de los trabajadores acerca de la validez del monto recibido por concepto de reparto de utilidades.
- **Mayo 16:** La gerencia recomendó la formación de una comisión mixta para revisar los estados financieros (carátula); los miembros de la misma fueron seleccionados por la gerencia y no por los trabajadores. Los trabajadores no tuvieron fe en la comisión y rechazaron esta recomendación.
- **Mayo 31- Junio 13:** Los trabajadores quisieron formar una coalición independiente de trabajadores que tuvieran la capacidad legal para requerir la revisión formal de la carátula,

pero los líderes de la coalición fueron subsecuentemente coaccionados por la gerencia a desistir del proceso y retirar sus requerimientos legales.

- **Junio 20-21:** Después de retirar su petición, los trabajadores de la coalición iniciaron un paro de labores y consecuentemente fueron despedidos.
- **Julio:** Casi trescientos trabajadores fueron despedidos en Julio- los la gerencia dijeron que los despidos fueron por falta de trabajo, mientras los trabajadores reportaron que los despidos fueron por sus actividades relacionadas con Libertad de Asociación.
- **Julio 10:** El sindicato “19 de Septiembre” afiliado a la FAT (Frente Autentico de Trabajadores), llenó una petición con la junta de Conciliación y Arbitraje para tener la titularidad del contrato colectivo. Los trabajadores tuvieron una asamblea el 10 de Julio, durante la cual la mayoría de los trabajadores apoyaron al sindicato “19 de Septiembre”.

### **ALGUNOS DE LOS RESULTADOS MÁS RELEVANTES DE EL MONITOREO DE VERITÉ:**

- **Libertad de Asociación (FOA):** La investigación de Verité encontró que los trabajadores habían sido coaccionados psicológica y verbalmente, despedidos sin aviso previo, y forzados a firmar cartas de renuncia por pretender formar un sindicato independiente en la fabrica y que al menos algunos de los trabajadores despedidos por actividades sindicales habían sido puestos en la lista negra. Encontró que la razón oficial dada para el despido de los trabajadores relacionados con actividades sindicales fue “falta de trabajo”
- **Hostigamiento y Abuso:** La auditoria encontró evidencia de constante hostigamiento y abuso físico, psicológico, sexual y verbal de varios personales administrativos. El reporte encontró que los trabajadores temen emitir quejas por la jerarquía de puestos del personal involucrado en estas conductas y la falta de un seguimiento efectivo aun y cuando se toman acciones al respecto. Este hostigamiento ha incluido amenazas verbales de despido por ofensas que no son punibles, tales como organización sindical, rehusarse al realizar tiempo extra, y afiliarse con ONGS protectoras de derechos laborales.
- **Tiempo Extra Obligatorio y Metas de Producción:** El monitoreo de Verité encontró que los trabajadores eran frecuentemente obligados a trabajar tiempo extra para alcanzar las metas de producción y que este tiempo extra no era pagado correctamente. Más aun, los trabajadores eran presionados, hostigados, y amenazados con ser despedidos, y algunas veces despedidos cuando ellos se rehusaban. La auditoria también encontró que las metas de producción habían incrementado significativamente como resultado del recorte del personal.
- **Despidos y Renuncias:** La auditoria de Verité encontró bastante evidencia de que algunos trabajadores habían sido coaccionados para firmar cartas de renuncia voluntaria en el momento en que habían sido despedidos. A algunos se les dijo que no recibirían su liquidación si no firmaban las cartas de renuncia, y otros fueron forzados a firmar. La auditoria encontró que salarios no pagados, liquidaciones, y otros beneficios habían sido efectivamente retenidos de trabajadores despedidos que no firmaron cartas de renuncia. Tanto la gerencia como los trabajadores reportaron que tantos como 300 trabajadores han dejado de trabajar en Vaqueros Navarra en julio, por lo tanto los auditores estuvieron imposibilitados para determinar números exactos. La gerencia dijo que algunos habían sido transferidos a otras plantas.
- **Procedimientos Disciplinarios:** El monitoreo de Verité encontró que las medidas disciplinarias no son razonables y no contenían una serie escalonada de advertencias verbales y escritas. Los trabajadores habían sido despedidos sin previo aviso por ofensas menores y no

punibles, tales como errores de producción, rehusarse a trabajar tiempo extra, organización sindical, lo alcanzar metas de producción, y por manifestar una queja. La auditoria también encontró que los procedimientos disciplinarios no estaban estandarizados en toda la fábrica y que los procedimientos no se aplican consistentemente. Comúnmente los castigos son determinados por la relación con la gerencia, en lugar de por el tipo de ofensa.

- **Discriminación:** La auditoria encontró que la fabrica discrimino en la contratación y despido basándose en el estado de embarazo, edad, y afiliación sindical.
- **Políticas de Contratación y Personal:** El monitoreo encontró que las políticas de personal eran insuficientes en muchas de las áreas en donde los problemas fueron encontrados (tales como hostigamiento, procedimientos disciplinarios, etc.) y que los trabajadores no tenían el suficiente conocimiento de las políticas existentes. Se encontró que a los trabajadores no se les permitía revisar sus expedientes personales y que algunos trabajadores no habían recibido contrato firmado de trabajo. En los expedientes de los trabajadores despedidos se encontró que carecían de información clave, tal como las razones del despido y constancia del pago de liquidaciones.
- **Procedimientos de Quejas:** Los procedimientos de quejas existentes y el seguimiento por parte de la gerencia a las quejas no protegen la privacidad de los trabajadores, no los protege efectivamente de represalias o resultan en un seguimiento adecuado por parte de la gerencia. Son usados por pocos trabajadores por temor a represalias y debido a la jerarquia de puestos de la gerencia de Vaqueros Navarra en aquellas cosas que de otra manera reportarían.

## **ALGUNOS DE LOS PRINCIPALES COMPROMISOS QUE LA GERENCIA HA HECHO:**

**Implementación de las recomendaciones de Verité:** En general, la gerencia se ha comprometido a implementar todas las recomendaciones de Verité resultado de su monitoreo. Estas incluyen pero no están limitadas a mediadas para atender todos los asuntos enlistados en los hechos de arriba.

**Cese de Hostigamiento, Abuso, Discriminación:** La gerencia ha accedido a tomar medidas para terminar con todas aquellas formas de hostigamiento y abuso físico, psicológico, sexual, y verbal, a comunicar a todos los niveles de la gerencia que dichos actos no serán tolerados, involucrarse en entrenamiento para gerentes y supervisores, a monitorear el comportamiento del personal para asegurar que dicho abuso no persista, y a establecer y ejecutar procedimientos disciplinarios que castiguen cualquier abuso de este tipo en el futuro con acciones disciplinarias hasta e incluyendo el despido si dicho comportamiento persiste.

**Respeto a los Derechos de Asociación de los Trabajadores:** La gerencia se ha comprometido a cesar la discriminación en la contratación y despido basados en el ejercicio de los trabajadores de su derecho a la libertad de asociación y ha dicho que no interferirán en el ejercicio de este derecho de asociación.

**No Interferencia en el Proceso de Recuento:** La gerencia ha manifestado que apoyara y no interferirá en el proceso de recuento de aquí en adelante. No ha indicado ninguna objeción a que se lleve a cabo este proceso de una manera expedita que proteja la confidencialidad de los trabajadores y tenga lugar en una ubicación neutral y accesible.

**Prioridad en la Recontratación:** La gerencia se ha comprometido a dar prioridad a aquellos trabajadores que fueron despedidos o renunciaron en junio y julio del 2007 en sus decisiones de recontratación futuras.

**Establecimiento y Comunicación de Políticas y Procedimientos Actualizados:** La gerencia se ha comprometido al desarrollo y comunicación de las políticas y procedimientos actualizados para atender los asuntos identificados en la auditoria de Verité.

Atentamente,

American Eagle Outfitters  
Gap Inc.  
Warnaco Inc.

Contacts:

Guy D. Bradford  
American Eagle Outfitters

Darryl Knudsen  
Gap Inc.

Ericka Alford  
Warnaco Inc.

Cc: Lynda Yanz, Red de Solidaridad de la Maquila

Cc: Robin Jaffin, Verité