



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**EVALUACION DEL CONSORCIO DE LOS DERECHOS DEL
TRABAJADOR
re GILDAN ACTIVEWEAR EL PROGRESO S.A. (HONDURAS)
INFORME DE LOS HALLAZGOS, RECOMENDACIONES Y
ESTATUS**

July 29, 2004

Índice de contenido

- Prefacio
- Cierre de la planta
- Fuentes de evidencia
- Hallazgos, recomendaciones y respuesta de Gildan Activewear
 - I. Libertad de asociación
 - II. Abuso sexual
 - III. Salarios y horas de trabajo
 - IV. Derechos de las mujeres y discriminación
 - V. Acoso verbal

Apéndice:

Miembros del Equipo de Investigación del WRC para Gildan Activewear
El Progreso

Prefacio

El presente informe describe los hallazgos y recomendaciones con respecto a acusaciones de violaciones de los derechos de los trabajadores en la fábrica Gildan Activewear El Progreso S.A. (nombrada en este informe como “Gildan Activewear El Progreso” o “Gildan El Progreso”), una planta de costura de propiedad total de Gildan Activewear (también nombrada en este informe como “Gildan”), una corporación canadiense que fabrica camisetas, fleece, sudaderos, camisas de golf. Gildan Activewear es propietaria y opera fábricas en varios países en América Central y El Caribe. La planta en cuestión está ubicada en ZIP Provenir, parque industrial en las afueras de El Progreso, Honduras - una pequeña ciudad en el departamento de Yoro en el noreste de Honduras. Gildan Activewear El Progreso emplea aproximadamente 1800 trabajadores.

Según datos revelados por la empresa proporcionados al WRC por universidades afiliadas, las camisetas son ensambladas por la fábrica Gildan El Progreso para los licenciatarios universitarios Jones and Mitchell, MV Sport, Ouray Sportswear, USA Player Sportswear Inc., y Bobby Edwards Enterprises. Hay un número importante de licenciatarios adicionales que reportan a la oficina central de Gildan Activewear en Montreal como la fuente de sus artículos de indumentaria Gildan. Estos licenciatarios posiblemente reciban productos de Gildan El Progreso. Estos licenciatarios incluyen a Sports2School, 4004 Incorporated, New Agenda, Monogramming Specialties, Royal T Promotions, Perrin Souvenir, B&B Graphics, Continental Silk Screening, y Blue Dolphin. Puede haber adicionales licenciatarios universitarios que compran productos de Gildan indirectamente a través de intermediarios sin listar a Gildan como proveedor. En general, los datos de revelación de fábricas y otras fuentes de información indican que Gildan es uno de los mayores proveedores de camisetas en blanco y otros artículos de indumentaria a empresas que venden mercancía con logo universitario.

En enero de 2004, el WRC recibió un reclamo de la Red de Solidaridad de la Maquila (una organización no gubernamental canadiense), apoyado por la Federación Independiente de Trabajadores Hondureños (FITH) y Congreso Laboral Canadiense, en nombre de un grupo de trabajadores acusando de violaciones a los derechos laborales en Gildan Activewear El Progreso. El reclamo acusaba de las siguientes violaciones:

- **SALARIOS Y HORAS DE TRABAJO:** Que los turnos obligatorios de trabajo son más largos que el máximo legal y que las horas extra y el trabajo en días de descanso y feriados no son compensados según la ley.
- **LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:** Que una gran cantidad de trabajadores fueron despedidos ilegalmente en los últimos dos años como resultado de una política en la planta de eliminar toda actividad sindical en la fábrica y que al menos una trabajadora embarazada, que es también sindicalista, fue despedida a pesar de la legislación que protege a las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo. Además, que trabajadores que fueron despedidos ilegalmente han sido acosados en sus hogares, luego de los despidos, por personal de Gildan y presionados a firmar cartas de renuncia “voluntarias”.

- ACOSO Y ABUSO: Que los trabajadores son acosados verbalmente por personal de Gildan.

La investigación inicial realizada por personal del WRC, y un análisis de la legislación laboral hondureña indicaron que había suficiente evidencia en apoyo de estas acusaciones como para ameritar una evaluación del WRC y también indicaban posibles violaciones a los derechos de los trabajadores en la fábrica en el área de derechos de las mujeres y abuso sexual. Gildan Activewear cooperó sólo mínimamente con la evaluación de la fábrica del WRC y rehusó permitir al Equipo de Investigación del WRC acceso a la planta El Progreso. El Equipo de Investigación sí se reunió con el Director de País de Gildan Activewear en Honduras (este individuo ya no es más empleado de la empresa) y con varios ejecutivos de la oficina central canadiense de Gildan. El WRC llevó a cabo extensas entrevistas y recolección de evidencia en Honduras durante enero y febrero y una investigación de seguimiento sustancial en los siguientes dos meses.

Gildan Activewear se incorporó a la Asociación por el Trabajo Justo (FLA) en el otoño de 2003, convirtiéndose en el primer proveedor (no licenciatario) en hacerlo. La FLA, también en respuesta a una denuncia, llevó a cabo su propia auditoría de Gildan Activewear El Progreso. La FLA requirió y recibió asistencia del WRC con respecto a entrevistas con trabajadores. Dado que ambas organizaciones concluyeron que era necesaria acción de remediación, el WRC propuso tratativas conjuntas de remediación con Gildan, una propuesta aceptada tanto por Gildan como por la FLA. El WRC y la FLA se reunieron en conjunto con ejecutivos de Gildan en mayo de 2004 para tratar sobre remediación. En esta reunión, Gildan expresó su intención de realizar una acción significativa para resolver los problemas en la fábrica y se continuó en las siguientes dos semanas con conversaciones en profundidad por temas sin resolver por medio de correo electrónico y llamadas conferencia. Las dos organizaciones de monitoreo programaron una reunión con Gildan para el 12 de julio. Gildan indicó que esperaba llegar a un acuerdo final sobre un plan de remediación en esta reunión, aunque en conversaciones anteriores a la reunión Gildan expresó fuerte oposición a acciones clave de remediación en las áreas de libertad de asociación y horas extra obligatorias. La reunión del 12 de julio se llevó a cabo, pero no hubo conversaciones sobre remediación. En su lugar, el CEO de Gildan anunció en esta reunión que la empresa había decidido cerrar la fábrica en El Progreso y que lo haría en once semanas. Gildan sostiene que la decisión de cerrar la fábrica no tiene “absolutamente ninguna relación” con la investigación de las violaciones a los derechos de los trabajadores en la planta ni a los esfuerzos de los trabajadores en pos de la sindicalización.

Las implicancias del cierre de la planta

La decisión de Gildan Activewear de cerrar la fábrica El Progreso en medio del proceso de remediación hace perder sentido a las tratativas de muchas acciones de remediación en términos de su valor potencial para los empleados de la fábrica. El propósito de hacer cumplir el código de conducta es eliminar las violaciones a los derechos de los trabajadores y mejorar el respeto a estos derechos y, al hacerlo, mejorar la calidad de vida

de los trabajadores. Si Gildan procede con sus planes de cerrar la fábrica en septiembre, entonces cualquier acción de remediación tomada entre ahora y la fecha de cierre será sólo de valor marginal para los trabajadores. (Las excepciones principales son el pago de salarios caídos y otra compensación para los trabajadores despedidos y el pago atrasado de actuales trabajadores; estos temas son tratados más adelante en este informe.) Hasta donde acciones particulares de remediación en este momento sean de algún valor, Gildan está obligado a proceder rápidamente para implementarlas, y hemos señalado en este informe aquellas recomendaciones que creemos que la empresa debe implementar.

La decisión misma de cerrar la fábrica constituye una seria preocupación desde el punto de vista de un código de conducta. Los cierres de fábricas son comunes en la industria del vestido. Por más lamentables que sean, los códigos de conducta universitarios no inhiben los numerosos cierres de fábricas que ocurren durante el curso normal de las operaciones. Sin embargo, hay algunas circunstancias en que el cierre no es apropiado y sí viola los códigos universitarios, específicamente cuando la decisión de cerrar está motivada por una actitud antisindical, o por alguna otra forma de discriminación, o cuando la decisión está motivada por el deseo de evitar el cumplimiento del código. Una empresa puede también estar actuando en conflicto con obligaciones del código cuando una decisión de cerrar una fábrica se da después de la identificación de graves violaciones al código y antes de que se haya tratado con dichas violaciones, a menos que la empresa no tenga alternativas viables al cierre.

Ambas categorías de preocupaciones surgen en el caso de Gildan El Progreso.

Evaluación de la afirmación de Gildan de que el cierre no tiene relación con los esfuerzos de los trabajadores por organizar un sindicato

Dado el momento de la decisión, y dadas las graves y repetidas violaciones de los derechos asociativos de los trabajadores que la fábrica ha cometido en sus esfuerzos para impedir la sindicalización, el WRC tiene la obligación de tratar la cuestión de si la decisión de Gildan de cerrar la fábrica El Progreso fue motivada, en parte o en su totalidad, por una actitud antisindical, lo que Gildan niega enfáticamente. Probar dicha motivación es notoriamente difícil en el contexto de hacer cumplir la legislación laboral y el código de conducta. Dado que Gildan no anunció de hecho el cierre hasta el 12 de julio, dos semanas antes de la publicación de este informe, ha habido muy poco tiempo para analizar este tema. En esta etapa, no es posible una conclusión definitiva. Sin embargo, el WRC ha analizado la evidencia disponible a mano. Esta evidencia y sus implicancias son detalladas a continuación.

Tanto las circunstancias inmediatas a la decisión del cierre, y las acciones previas de Gildan, sugieren que una actitud o ánimo antisindical fue un factor motivador para la decisión de cerrar la planta.

Como se trata más adelante en este informe, el WRC encontró en su evaluación de la fábrica El Progreso que la gerencia despidió en forma sistemática a trabajadores en los últimos dos años para impedir la formación de un sindicato. La evidencia subyacente en

esta conclusión es abrumadora y los hallazgos del WRC en este sentido coinciden con los de la FLA.

Las acusaciones por despidos ilegítimos a fines de 2002 fueron presentados a la atención de Gildan Activewear a principios de 2003 por uno de los accionistas más importantes de Gildan. La evidencia muestra que a fines de 2002, en respuesta a los esfuerzos legales y legítimos de trabajadores de formar un sindicato, hubo un despido masivo ilegítimo de miembros del sindicato, en clara violación de los códigos de conducta aplicables y de la legislación hondureña. Los ejecutivos de Gildan no hubieran tenido dificultad en determinar en ese momento que las acusaciones eran válidas, asumiendo que realizaron un intento serio de evaluar la situación en la fábrica El Progreso. No obstante, Gildan Activewear no realizó ninguna acción correctiva y negó repetidamente que algo ilegítimo hubiera sucedido en El Progreso. A fines de 2003, la evidencia muestra que Gildan El Progreso nuevamente echó masivamente a sindicalistas. Nuevamente, Gildan Activewear negó haber hecho algo mal y no cumplió en realizar una acción correctiva. Los repetidos despidos masivos de sindicalistas y la tolerancia de Gildan Activewear a esta actividad ilegal, es prueba de un intenso ánimo antisindical, tanto en la fábrica como en los niveles corporativos.

El punto central de conflicto en las tratativas sobre remediación anteriores al anuncio del cierre del 12 de julio fue la recomendación del WRC - estándar en tales circunstancias - de que se debía ofrecer la reincorporación a los sindicalistas que fueran despedidos ilegalmente. Gildan Activewear se resistió fuertemente a esta recomendación. En las semanas anteriores al 12 de julio, el WRC dejó en claro con Gildan que ningún organismo de monitoreo podría considerar la remediación como adecuada a menos que Gildan estuviera dispuesta a reincorporar a los trabajadores en cuestión. Este punto fue transmitido repetidamente y resulta razonable concluir que Gildan concluyó que no podría lograr este objetivo de que desapareciera este tema de derechos laborales a menos que ofreciera la reincorporación a los sindicalistas despedidos. Existe una fuerte posibilidad, si se ofrecía una reincorporación plena, si la planta seguía operando, si Gildan El Progreso cesaba con las acciones de coerción para desanimar los esfuerzos de sindicalización, que se formaría un sindicato. Gildan era consciente, por lo tanto, de que la reincorporación podría muy bien resultar en la sindicalización de la fábrica El Progreso. La decisión de Gildan de cerrar la fábrica se produjo en medio de la realización de esfuerzos de los grupos de monitoreo de asegurar un compromiso de Gildan de ofrecer la reincorporación.

Es importante también tener en cuenta el hecho de que Gildan tiene un récord de hacer declaraciones públicas concernientes a la fábrica El Progreso que se ha probado que son inexactas: específicamente, la repetida insistencia de la empresa de que la fábrica no había despedido a trabajadores en represalia por esfuerzos de organización sindical. La práctica pasada de Gildan de negar que la actitud antisindical fuera un factor en las decisiones gerenciales en El Progreso, cuando, de hecho, dicha actitud constituía la base primaria de esas decisiones, afecta la credibilidad de lo que sostiene actualmente Gildan de que la decisión de cerrar la planta El Progreso no tiene nada que ver con el deseo de evitar la sindicalización o con la investigación de las prácticas laborales de la fábrica.

Los hechos descritos en los párrafos previos, así como el momento de la decisión del cierre, constituyen un fuerte caso circunstancial de que el deseo de evitar la sindicalización fue un factor significativo en la decisión de Gildan Activewear de cerrar la planta El Progreso.

Gildan ofrece evidencia por lo contrario.

Gildan ofrece una explicación alternativa por la decisión de cerrar. Gildan declara que la fábrica se cierra porque no es competitiva, por razones que tienen que ver con la multiplicidad de líneas de productos que produce, un problema logístico relacionado con un puente que da acceso a la fábrica, y los costos laborales. Gildan declara que el momento de la decisión del cierre es coincidencia y de que factores exclusivamente económicos y operativos motivaron la decisión. Algunas de las afirmaciones que hace Gildan concernientes a la performance de la planta El Progreso pueden ser parcialmente confirmadas, otras no. Aquellas que pueden ser confirmadas dan cierto peso a la afirmación de Gildan de que hay aspectos de la operación de El Progreso que tienen fallas. Sin embargo, Gildan no ofrece evidencia persuasiva de un vínculo causal entre estas fallas y la decisión de cerrar la fábrica.

Los temas de costo laboral son reales: el salario base para trabajadores de la confección en Honduras es aproximadamente 65 centavos de dólar por hora; los salarios son más bajos en otros países de la región. Gildan declara que el trabajo que se hace actualmente en El Progreso será trasladado a instalaciones de producción en Haití y Nicaragua. En estos dos países, los salarios son significativamente más bajos que en Honduras. Por lo tanto, Gildan sí establece que hay ventajas en costos laborales en trasladar producción a otras localizaciones. Lo que no establece Gildan, sin embargo, es que la planta El Progreso sea ineficiente en relación a otras plantas de Gildan una vez que se tomen en cuenta *todos* los factores de costo, o de que alguna debilidad relativa en eficiencia sea lo suficientemente sustancial como para merecer el cierre. Vale la pena señalar que Gildan ha citado previamente a su operación en Honduras como la clave de su ventaja de bajo costo en el mercado de la indumentaria. Esto parece ser inconsistente con la afirmación que hace ahora Gildan de que los costos de producción en Honduras hacen poco competitiva a la planta El Progreso.

Los diferenciales en costos laborales entre países podrían explicar la decisión de cerrar una planta hondureña, pero es importante señalar que es irrelevante al interrogante de por qué Gildan eligió cerrar la planta El Progreso y no alguna otra de sus plantas de confecciones hondureñas.

El tema de logística planteado por Gildan es un problema genuino, pero pareciera que Gildan ha exagerado su magnitud. El problema comprende un puente, utilizado por trabajadores y camiones/traileres para acceder a la fábrica, que a veces es bloqueado por protestas no relacionadas con Gildan. La empresa sostiene que, en promedio, se pierden uno o dos días de producción cada mes debido a este problema. Sin embargo, el WRC pidió a una estación de radio en El Progreso, que informa regularmente sobre bloqueos al

puente que revisara sus registros y tabulara la cantidad de bloqueos ocurridos en el último año. Según la estación de radio, hubo cinco bloqueos. Testimonio creíble de trabajadores corroboran esta conclusión: los trabajadores pueden recordar un total de tres ocasiones en 2003 en que la fábrica estuvo cerrada por el día debido al bloqueo del puente. Resulta difícil ver cómo el puñado de bloqueos informados por la estación de radio y por los trabajadores podría explicar los doce a veinticuatro días de producción perdidos por año que Gildan cita como una razón importante en su decisión de cerrar la planta. Aún si estas fuentes subestiman en la mitad el número de días de bloqueo, las cifras aún no se compadecen con las afirmaciones de Gildan.

Aún cuando Gildan haya exagerado el impacto, el problema del puente es real y constituye una inefficiencia específica de la planta El Progreso. Es razonable concluir que esto podría ser un factor contribuyente a la decisión de cerrar la fábrica, pero no es un problema lo suficientemente significativo para justificar el cierre en sí. Al mismo tiempo, el WRC no tiene bases para comparar la mezcla general de fortalezas y debilidades de la planta El Progreso con cualquiera de las otras numerosas plantas de la empresa, en Honduras y en otros lugares. Es posible que una o más de las otras plantas hondureñas de Gildan también tengan que enfrentar problemas logísticos o de otro tipo que reducen la eficiencia. Por lo tanto, mientras que el tema del puente da cierto peso al argumento de Gildan, pareciera ser un problema menos importante de lo que la empresa afirma y, en cualquier caso, de importancia limitada en la ausencia de información sobre otras plantas de Gildan.

Gildan afirma que la fábrica El Progreso es menos eficiente que otras plantas porque produce tres productos (dos estilos de camisetas y camisas polo) en lugar de un solo producto. El WRC no tiene forma de evaluar la validez de esta información, dado que esto requeriría acceso a datos comprehensivos sobre la operación general de manufactura de Gildan. No queda del todo claro por qué la capacidad de una fábrica de producir múltiples productos, en lugar de uno solo, es una debilidad y no una fortaleza. Tampoco queda claro por qué, si es una debilidad, la solución es cerrar la fábrica en lugar de modificarla para producir un artículo solo. La especificidad de esta afirmación, sin embargo, da cierta credibilidad como factor potencial en la decisión de cierre.

El WRC tampoco tiene bases para evaluar la validez de la afirmación más general de Gildan de que el cierre de esta fábrica en particular simplemente tiene sentido en el contexto de la estrategia general de manufactura de Gildan, la cual, según la empresa, comprende el desarrollo de centros de producción en varios países.

Las afirmaciones de Gildan concernientes a la competitividad de la planta El Progreso podrían ser examinadas a plenitud, y confirmadas o no confirmadas, si Gildan otorgara a las organizaciones de monitoreo acceso a registros relevantes de la empresa, incluyendo datos de producción de las distintas plantas de Gildan e información financiera. El WRC requirió dicho acceso y expresó su disposición a firmar un acuerdo de confidencialidad con respecto a cualquier información propietaria. Gildan negó este pedido. La empresa ha ofrecido, en su lugar, hacer una presentación al WRC y la FLA concerniente a las razones del cierre; sin embargo, tal sesión sería de valor limitado porque la falta de acceso a

registros relevantes haría imposible para cualquiera de las organizaciones de monitoreo confirmar la veracidad de la información provista.

Considerando la evidencia disponible en esta coyuntura, queda claro que Gildan Activewear tenía un fuerte incentivo, basado en su intenso ánimo antisindical y la ausencia de cualquier otro medio alternativo para impedir la sindicalización, para cerrar la fábrica El Progreso. Las acciones pasadas de Gildan y Gildan El Progreso han demostrado que Gildan está dispuesta a utilizar medios ilegítimos para evitar la sindicalización. Al mismo tiempo, Gildan cita algunas fallas de la planta El Progreso que podrían constituir al menos una racional económica del cierre. La evidencia de Gildan se debilita por la falla de Gildan en establecer un claro vínculo causal entre los temas que cita y la decisión misma del cierre, debido a la exageración por parte de Gildan de la importancia del problema del puente, y a la falta de disposición de otorgar acceso a los registros de la empresa necesarios para confirmar o no confirmar varias de las afirmaciones de carácter económico de Gildan. El grado de credibilidad de las explicaciones de Gildan sobre el cierre se reduce aún más por el récord de Gildan de hacer declaraciones erróneas sobre violaciones de derechos asociativos en El Progreso.

Es también importante reconocer que la presencia de razones económicas en el proceso de toma de decisiones no prueba la ausencia de razones relacionadas con la actitud antisindical de la empresa. Es una violación de códigos universitarios cerrar una fábrica por el deseo de evitar la sindicalización, aún si los factores económicos fueren también considerados y aún si estos factores representan una motivación adicional de la decisión de cierre. De hecho, si Gildan deseaba cerrar la fábrica debido a la sindicalización, la empresa hubiera tenido no obstante que hacer pesar factores económicos y hubiera tenido menos posibilidades de proceder con el cierre si hubiera habido un argumento económico fuerte en contra del cierre.

Como se dijo antes en este documento, la evidencia directa no es suficiente para determinar el hallazgo de la motivación de Gildan para cerrar la fábrica El Progreso. Haciendo un balance, sin embargo, el peso de la evidencia respalda el punto de vista de que la actitud antisindical desempeñó al menos un rol significativo en la decisión de cerrar la fábrica en este momento, posiblemente acompañada por una determinación por parte de Gildan de que el cierre era también una opción viable desde un punto de vista puramente económica. Si este punto de vista es correcto, entonces la acción de Gildan puede ser considerada, en contexto, como una medida final y de represalia contra los trabajadores de Gildan El Progreso por tratar de organizar un sindicato y por llevar sus preocupaciones sobre las prácticas laborales a la atención de las organizaciones de monitoreo.

Esta conclusión no tiene el peso de un hallazgo de investigación definitivo, pero las universidades podrían considerar esta evaluación, y la evidencia subyacente, al evaluar la acción de Gildan a la luz de los códigos de conducta universitarios.

La significancia de la decisión de Gildan de cerrar la fábrica durante las tratativas sobre remediación y antes de una remediación adecuada

Sea cual fuere la motivación detrás de la decisión de cerrar la fábrica, el momento de tomar la decisión es destructivo, tanto porque elimina la posibilidad de una remediación con significado en la mayoría de los temas como porque tendrá inevitablemente un efecto disuasivo en el libre ejercicio de los derechos asociativos por los trabajadores en las operaciones hondureñas de Gildan. De cualquier manera que sea considerada la decisión de Gildan por observadores externos, la mayoría de los trabajadores la verán como una lección objetiva de lo que pasa a los empleados de Gildan cuando tratan de organizarse o cuando presentan un reclamo sobre condiciones de trabajo ante un organismo externo.

Por supuesto que no puede haber una prohibición absoluta de cerrar una fábrica durante la remediación. Hay casos en que una empresa, debido de contingencias financieras, económicas o de otro tipo, debe tomar la drástica acción de cerrar una fábrica, sin demora y a pesar de cualquier otra consideración. Sin embargo, es ampliamente aceptado que un cumplimiento con sentido del código depende del compromiso de los licenciatarios y proveedores, cuando se descubren violaciones, de encarar la remediación y de completar dicha remediación.

La cuestión es si un compromiso a completar la remediación lleva con ello la obligación de hacer un esfuerzo de buena fe para evitar cerrar una fábrica en el medio del proceso de remediación. En situaciones en que una crisis financiera o económica fuerza el cierre, queda claro que no puede haber una expectativa tal. Queda claro también, como se trata antes en este informe, que si un deseo de evitar el cumplimiento del código o impedir que los trabajadores ejerciten sus derechos es un factor motivador en la decisión de cierre, que esta decisión está en conflicto con las obligaciones del código.

Esto deja el interrogante de qué pasa cuando no hay una emergencia financiera o económica que demande el cierre, pero donde, en medio de la remediación, la empresa decide que desea cerrar la fábrica por razones de estrategia comercial. Este es un tema sin resolver de cumplimiento de códigos. Sin embargo, se puede tener un caso firme de que, cuando existen alternativas viables, la decisión de cerrar una fábrica donde han ocurrido violaciones y donde todavía no se ha completado en forma sustancial la remediación, es inconsistente con las obligaciones del código.

El caso es idéntico a aquél que ha llevado a un consenso de que los licenciatarios no deben cortar e irse de una fábrica donde se han identificado violaciones al código de conducta, sino que en su lugar deben permanecer y trabajar para solucionar los problemas. Existe un debate sobre si un licenciatario tiene obligación alguna de permanecer en una fábrica luego de haber completado una remediación sustancial. Hay también un debate sobre si un comprador que deja una fábrica justo antes de que se identifiquen violaciones de larga data retiene alguna obligación de actuar. Sin embargo, existe un amplio acuerdo de que cuando un comprador usa una fábrica, y se exponen graves violaciones al código, el comprador tiene la obligación de seguir participando hasta que se haya dado una remediación sustancial, aún si, por razones totalmente sin relación, el licenciatario preferiría irse en ese momento y cambiar a un proveedor distinto. Hay excepciones, por supuesto: contingencias financieras inevitables que

fuerzan una cancelación de pedidos o una fábrica que se niega a remediar, a pesar de los mejores esfuerzos del comprador. Sin embargo, el principio básico de que los licenciatarios no deben cortar e irse durante el centro del proceso de remediación es uno que ha sido aceptado por la mayor parte de los interesados que participan en trabajo sobre códigos de conducta, incluyendo muchos en la industria de la confección misma.

Si un comprador no puede utilizar razones comerciales cotidianas para justificar dejar una fábrica en el momento en que se han expuesto violaciones a los derechos, entonces la lógica y la consistencia dictarían que este mismo estándar debería aplicarse a los propietarios de fábricas.

Según este estándar Gildan está actuando claramente de manera inapropiada - totalmente aparte de la cuestión de si la actitud antisindical motivó la decisión del cierre. Gildan no ha hecho una afirmación en el sentido de que la decisión del cierre es por una necesidad económica. De hecho, Gildan ha presentado su decisión como el tipo de elección que hace regularmente, consistente con su declarada práctica de estar constantemente reevaluando sus operaciones. Si una preferencia comercial cotidiana no es una razón legítima para cortar e irse de una fábrica donde se han descubierto violaciones y no se han remediado, entonces la decisión de Gildan de cerrar la fábrica El Progreso puede ser considerada justamente como una violación de las obligaciones del código de conducta de la empresa.

El resto de este informe es una revisión de los hallazgos y recomendaciones del WRC con respecto a las violaciones a los derechos laborales supuestamente cometidas en la planta El Progreso.

Fuentes de evidencia

Durante el curso de esta investigación, el Equipo de Investigación del WRC recogió evidencia de las siguientes fuentes:

- Entrevistas en profundidad con 37 ex y actuales trabajadores de Gildan Activewear El Progreso, realizadas principalmente en sus hogares. Las mismas incluyeron:
 - Entrevistas individuales con 27 ex y actuales trabajadores de Gildan Activewear El Progreso, realizadas en los hogares de los trabajadores. Las entrevistas duraron en promedio una hora.
 - Una entrevista de grupo con 14 trabajadores actuales y un ex trabajador de Gildan Activewear El Progreso, de duración de 4 horas.
 - Entrevistas individuales con 7 ex y actuales trabajadoras de Gildan Activewear El Progreso enfocando específicamente en el tema del acoso sexual y derechos de las mujeres. Estas entrevistas fueron realizadas por una especialista hondureña en derechos sexuales y reproductivos.
- Una reunión con el Director del País de Gildan Activewear, Honduras.
- Una reunión con el Gerente de Operaciones de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM).
- Entrevistas con el Director de la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de Honduras para el Valle de Sula y una empleada del Ministerio de Trabajo del Programa para Mujeres Trabajadoras de la región.
- Reuniones con varias organizaciones locales de derechos humanos con experiencia en temas laborales.
- Consulta con una organización local de monitoreo independiente para el sector de la maquila.
- Consulta con tres abogados hondureños con experiencia en legislación de derechos humanos y laborales.
- Análisis y revisión de contratos individuales de trabajo, recibos de pago, registros del Ministerio de Trabajo, y registros corporativos de Gildan Activewear y Gildan Activewear El Progreso.
- Análisis y revisión de la legislación doméstica, incluyendo la Constitución Hondureña, el Código Laboral, la Ley de Constitución de Zonas de Procesamiento Industrial para Exportación y Zonas Francas de Turismo, y la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.

Gildan declinó conceder al Equipo de Investigación acceso a la planta Gildan Activewear El Progreso. Debido a la naturaleza de los temas de derechos bajo revisión, y los tipos de evidencia pertinentes a estos temas, esta negativa de acceso fue sólo una modesta molestia para el trabajo del Equipo. No impidió al equipo llegar a conclusiones definitivas, corroboradas por múltiples fuentes de evidencia creíble, incluyendo documentos internos de la empresa.

Hallazgos y recomendaciones

La investigación se enfocó en las acusaciones de abuso a los derechos laborales en cinco áreas: libertad de asociación, abuso sexual, salarios y horas de trabajo, derechos de la mujer, y acoso y abuso verbal. Los hallazgos del WRC en cada una de estas áreas, las recomendaciones hechas a Gildan y la respuesta de Gildan se describen a continuación.

I. Libertad de asociación

Acusación

El WRC investigó acusaciones de que un gran número de empleados habían sido ilegalmente despedidos como parte de un esfuerzo para desanimar o impedir la actividad sindical en la fábrica.

Hallazgos

Las acusaciones de violaciones a los derechos asociativos de los trabajadores se refieren principalmente a dos episodios separados que ocurrieron en noviembre y diciembre de 2002 y octubre y noviembre de 2002, comprendiendo el supuesto despido masivo de trabajadores que apoyaban la creación de un sindicato en la fábrica. El WRC identificó evidencia abrumadora en apoyo de la conclusión que el gerencia de Gildan Activewear El Progreso apuntó deliberadamente a trabajadores que apoyaban el sindicato para su despido en violación de las leyes hondureñas que protegen los derechos de los trabajadores de libre asociación y de formar sindicatos (Artículo 128 de la Constitución Honureña y Artículo 469 del Código Laboral Honureño). Además, en el curso de estos despidos la gerencia violó procedimientos legales obligatorios para el despido de empleados.

Despidos ilegales en noviembre y diciembre de 2002

El WRC identificó los siguientes hechos, basado en extenso testimonio creíble de trabajadores y representantes sindicales, y evidencia documental provista por el gobierno honureño y funcionarios sindicales honureños, concernientes a la acusación de despidos ilegales de trabajadores en noviembre y diciembre de 2002.

- El 15 de julio de 2002, 44 trabajadores de Gildan El Progreso firmaron documentos declarando su intención de establecer un sindicato al nivel de la fábrica afiliado con la Federación Independiente de Trabajadores Honureños (FITH). La legislación honureña requiere la participación de 30 trabajadores para la creación de un sindicato (Artículo 475 del Código Laboral Honureño).
- El 14 de noviembre de 2002, el sindicato presentó la solicitud de certificación ante el Ministerio de Trabajo de Honduras.
- El 24 de noviembre de 2002, Gildan El Progreso despidió a 42 trabajadores: 39 de

estos trabajadores estaban entre los 44 que habían firmado el documento en apoyo del sindicato. Quince de los 39 trabajadores ofrecieron con posterioridad testimonio escrito de que creían que la razón de su despido era por su apoyo al sindicato.

Estos hechos básicos solamente constituyen una prueba abrumadora de que la fábrica discriminó ilegalmente contra quienes apoyaban al sindicato en los despidos llevados a cabo el 24 de noviembre de 2002. Dado que 39 de los 42 trabajadores despedidos ese día eran reconocidos por su apoyo al sindicato, que los despidos ocurrieron menos de dos semanas después que estos trabajadores presentaran la documentación para solicitar la certificación oficial como sindicato, y que mediante estos despidos la fábrica eliminó virtualmente a todos los trabajadores que habían manifestado por escrito su apoyo por el sindicato, la conclusión de que los despidos fueron motivados por una actitud antisindical es inevitable. El Equipo de Investigación del WRC concluyó que los despidos constituyen discriminación antisindical ilegal, en violación del Artículo 128, Inciso 14 de la Constitución Hondureña que protege los derechos de los trabajadores de asociarse libremente mediante la formación de sindicatos; las Convenciones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambas ratificadas por Honduras, que prohíben la discriminación antisindical incluyendo, en particular, actos calculados para “causar el despido” de trabajadores por razones de su participación en un sindicato; y disposiciones de códigos de conducta de universidades y colegios universitarios que prohíben específicamente al empleador tomar represalias contra trabajadores que ejercen sus derechos asociativos.

Evidencia adicional sugiere los medios mediante los cuales la gerencia de la fábrica pudo haber tomado conocimiento sobre cuáles trabajadores entre la fuerza de trabajo eran miembros del sindicato. Según testimonio creíble sustancial de trabajadores y miembros de la comunidad, antes de los despidos masivos descritos antes, tres de los 44 trabajadores que habían previamente firmado documentos en apoyo del sindicato renunciaron a su empleo en la fábrica. Dos de estos tres trabajadores eran dirigentes sindicales, incluyendo el presidente y secretario del sindicato. Numerosos individuos testificaron que creían que la fábrica pagó a estos trabajadores después de su renuncia una importante cantidad de dinero (más de lo que se les debía según lo que establece la ley para cesantía) a cambio de los nombres de los individuos que apoyaban el sindicato. Aunque quizás nunca podrá ser posible saber con certeza si estos individuos identificaron o no a quienes apoyaban al sindicato a la gerencia, esta evidencia sugiere un medio a través del cual los gerentes de la fábrica podrían haber adquirido información precisa sobre qué trabajadores apoyaban el sindicato.

Despidos ilegales en octubre y noviembre de 2003

El segundo episodio importante de despidos ilegales concierne al despido de aproximadamente 39 trabajadores a fines de octubre y principios de noviembre de 2003. Al igual que en el caso de los despidos que se realizaron en noviembre y diciembre de 2002, la evidencia disponible de entrevistas a trabajadores y documentos provistos por funcionarios sindicales y el Ministerio de Trabajo constituyen un caso abrumador de que los despidos estaban relacionados con el ejercicio de los derechos asociativos.

El Equipo de Investigación identificó los siguientes hechos básicos concernientes a este episodio de despidos.

- El 30 de octubre de 2003, Gildan Activewear El Progreso despidió a dos empleados que eran dirigentes del esfuerzo para establecer un sindicato en la fábrica. La fábrica citó baja producción como causa de estos despidos.
- El 4 de noviembre de 2003, Gildan Activewear despidió a otros 37 trabajadores. Cada uno de estos trabajadores apoyaba el sindicato, según documentos provistos por la FITH. Una trabajadora despedida en este día estaba embarazada de seis meses. En una entrevista con un funcionario del Ministerio de Trabajo posterior al despido, un funcionario de la fábrica citó baja producción como la causa de la mayoría de estos despidos.

El WRC tiene conciencia de que el nivel de empleo en esta planta fluctúa en el año y que la producción reducida en la estación invernal puede causar a la fábrica tratar de bajar los niveles de personal. Sin embargo, aún aceptando la premisa de que la fábrica deseaba despedir trabajadores en esta coyuntura por razones pertinentes al ciclo de producción, la evidencia muestra que al elegir *a quienes* despedir entre la fuerza de trabajo la fábrica apuntó selectivamente a quienes apoyaban el sindicato. Al igual que en el episodio ocurrido el año anterior, no existe otra explicación aceptable de por qué cada uno de los trabajadores despedidos en este momento era partidario del sindicato. Los despidos, por lo tanto, constituyen discriminación antisindical en violación de legislación hondureña e internacional y los códigos de conducta de universidades y colegios universitarios.

La conclusión de que los despidos fueron discriminatorios se consolida por testimonio creíble de numerosos trabajadores de que los gerentes hicieron afirmaciones específicas - antes de y durante los despidos de noviembre y diciembre - transmitiendo una clara política de la fábrica de que la sindicalización no sería permitida en la fábrica y que quienes apoyaban la sindicalización serían removidos. Estas afirmaciones fueron hechas tanto en reuniones de grupos en las cuales se requería la participación de los trabajadores y a trabajadores individuales. Este testimonio fue consistente en una gama de trabajadores con distintos puntos de vista en relación a la sindicalización. El testimonio fue también muy específico en cuanto a detalles de lenguaje utilizado y la identidad de gerentes y supervisores individuales que hicieron las afirmaciones. Varios trabajadores, por ejemplo, testificaron independientemente que un gerente en particular, un director de producción, llevó a un equipo de trabajadores a una oficina y explicó a los trabajadores que "no podía haber un sindicato" y amenazó con que "si había uno [un sindicato] no podríamos conseguir trabajo en ningún otro lado." Otros trabajadores testificaron, antes de los despidos a larga escala, que los supervisores los llamaron a sus oficinas y les amenazaron por un lado y por otro les ofrecieron pagos para que revelaran información sobre cuáles trabajadores apoyaban el sindicato. Según el testimonio de un trabajador, el gerente le explicó que, "si ustedes no me dan los nombres de todos en el sindicato, sufrirán las consecuencias". Este individuo fue despedido poco después de negarse a dar al gerente los nombres de quienes apoyaban el sindicato. Numerosos trabajadores testificaron que al momento de sus despidos, los supervisores les dijeron explícitamente

que la razón de su despido era que habían sido identificados como participantes en reuniones sindicales.

Es importante señalar que muchos de los trabajadores que fueron despedidos de la fábrica en esta coyuntura, y en el episodio que ocurrió el año anterior, firmaron documentos de renuncia. Estos fueron firmados bajo la amenaza de terminación, y no voluntariamente, como lo requiere la ley. Numerosos trabajadores testificaron que se les dijo que si no renunciaba, serían despedidos de todas maneras, pero no recibirían cesantía y no podrían encontrar trabajo en otras fábricas de la región (es decir, que serían puestos en una lista negra). Los trabajadores también testificaron que los gerentes les requerían firmar formularios en blanco y les decían que las razones específicas de las renuncias, tales como la necesidad de estudiar o de cuidar a los niños, serían añadidas después a los documentos. Según testimonio provisto, en algunos caso se dijo a los trabajadores que si firmaban los documentos, su legajo no quedaría “arruinado” y que podrían volver a trabajar en la fábrica más adelante. Debido a que la firma de los formularios de renuncia fueron forzados, estos documentos no tienen legitimidad con respecto a los despidos y no constituyen una base legal para negar a los trabajadores reincorporación o pago de salarios caídos.

Además de las violaciones a los derechos asociativos de los trabajadores, los despidos en octubre y noviembre de 2003 también violan la ley hondureña en lo concerniente a los procedimientos apropiados para realizar despidos de trabajadores. El Artículo 113 del Código Laboral Hondureño estipula que en caso en que un patrono quisiera citar una causa justa por despido que tenga que ver con la performance o conducta de un empleado, el empleador debe proveer al empleado con notificación previa y explicación del despido de manera que el trabajador pueda cuestionar la afirmación de causa justa ante el Ministerio de Trabajo antes de su despido. En el caso de los despidos en cuestión, la fábrica no notificó a los trabajadores y en su lugar demandó en el momento en que los trabajadores fueran notificados de su despido que entregaran sus tarjetas de identificación y dejaran las instalaciones de inmediato. Además, el Artículo 125 del Código Laboral Hondureño establece que, cualquiera fuere la causa de despido, el patrono está obligado a proveer al trabajador despedido una constancia escrita que establezca la fecha de iniciación y terminación de las labores, la clase de trabajo desempeñado y el salario devengado durante el último período de pago. A pedido del trabajador, el patrono debe también proveer al trabajador información por escrito concerniente a la eficiencia y comportamiento del trabajador y la causa o causas de la terminación del contrato. En al menos un caso, un trabajador testificó que ella volvió a la fábrica varias veces con el fin de obtener estos documentos y cobrar su pago de cesantía, pero fue rechazada todas las veces e interrogada sobre su calidad de miembro del sindicato. Debido a que la fábrica falló en adherir a estos requerimientos básicos de la legislación hondureña, los despidos, además de violar los derechos asociativos de los trabajadores, fueron ilegales en su mera base de procedimiento.

Recomendaciones (Se debe notar que todas las recomendaciones hechas en este informe fueron elaboradas y comunicadas a Gildan antes del anuncio del cierre de la fábrica. En algunos casos, las recomendaciones ya no son aplicables):

El WRC recomienda que la fábrica tome los siguientes pasos de remediación:

- Ofrecer reincorporar con el pago pleno de los salarios desde la fecha de despido a cada trabajador que fuera despedido durante los episodios de despidos ilegales tanto en noviembre y diciembre de 2002 como en octubre y noviembre de 2003. El WRC entiende los desafíos logísticos de comunicarse con los trabajadores que dejaron la fábrica hace tiempo y está dispuesto a asistir en este proceso.
- Realizar una declaración a todos los actuales empleados de la fábrica, tanto verbalmente como por escrito, de que la fábrica respetará los derechos de los trabajadores de asociarse libremente, incluyendo el derecho de incorporarse a un sindicato de su elección, y que ningún trabajador será despedido o castigado de alguna otra manera por elegir formar, incorporarse o apoyar a un sindicato. Esta recomendación se aplica también a otras instalaciones de producción de Gildan en Honduras y México.
- Realizar capacitación para todo el personal de supervisión y administrativo sobre libertad de asociación y la obligación de todos los empleados de gerencia, supervisión y administración de abstenerse de cualquier acción de coerción con respecto a lo que elijan los trabajadores en cuanto a representación sindical. El WRC está dispuesto a asistir a Gildan Activewear en el diseño de esta capacitación. Esta recomendación se aplica también a otras instalaciones de producción de Gildan en Honduras y México.
- Implementar mecanismos para asegurar que cualquier asociación, programa mutual de préstamos, u organización conjunta gerencia-trabajadores, establecida en la planta no desempeñe función alguna de relaciones laborales (ver la sección de respuesta más abajo). Esta recomendación se aplica específicamente a asociaciones de estilo ‘solidarista’, y se hace a la luz de la siguiente declaración del Comité sobre Libertad de Asociación de la OIT en 1990.

dado que las asociaciones solidaristas son financiadas en parte por los empleadores, están compuestas por trabajadores pero también por personal gerencial de alto rango y trabajadores de confianza del empleador y son con frecuencia formadas por los empleadores, no pueden las mismas desempeñar el rol de organizaciones independientes en el proceso de negociación colectiva ... (esto) da motivo a problemas en la aplicación del Artículo 2 de la Convención N° 98 que establece la plena independencia de las organizaciones de los trabajadores para llevar a cabo sus actividades.

Respuesta de Gildan Activewear

A pesar de los hallazgos en lo contrario de las investigaciones de la FLA, el WRC y el accionista de Gildan en el asunto, Gildan persiste en negar que haya ocurrido violación alguna a los derechos de los trabajadores y en referirse a una investigación del Ministerio de Trabajo hondureño sobre discriminación antisindical y despidos injustos en Gildan

Activewear El Progreso que concluyó que todo estaba bien en la planta. El gobierno hondureño tiene un récord lamentable en hacer cumplir la legislación laboral, por eso es que en Honduras son necesarios los códigos de conducta. La excusación de los empleadores por parte del Ministerio de Trabajo es una práctica estándar, cualesquiera fueren los hechos de un caso. La falta de fiabilidad de las conclusiones del Ministerio de Trabajo fue presentada a la atención de Gildan en múltiples ocasiones. El tenor de la respuesta de Gildan a los hallazgos del WRC demuestran una falta de disposición a asumir la responsabilidad por los despidos ilegales y la actitud antisindical de la gerencia en Gildan Activewear El Progreso.

Reincorporación y pago pleno de salarios caídos a sindicalistas ilegalmente despedidos

Aunque sin disposición, a la fecha de emisión de este informe, de reconocer que hubieran ocurrido violaciones en la planta El Progreso, Gildan acordó, antes del anuncio del cierre, aceptar la recomendación del WRC de que la gerencia de la fábrica realice una capacitación en libertad de asociación para todos los supervisores. En la reunión del 12 de julio, sin embargo, Gildan no estaba dispuesta a ofrecer la reincorporación o pago de salarios caídos a los trabajadores despedidos. La empresa expresó su fuerte oposición a este paso.

Posteriormente a la reunión del 12 de julio, y después de su decisión de cerrar la fábrica en septiembre, Gildan propuso varios planes para ofrecer reincorporación y pago de salarios atrasados a algunos de los trabajadores despedidos. Dejando de lado el valor limitado de reincorporar a un empleo que desaparecerá en dos meses, estas propuestas están muy por lejos de las recomendaciones del WRC de reincorporación plena y pago de salarios caídos. La mejor propuesta hecha por Gildan, comunicada al WRC el 23 de julio, ofrece la reincorporación sólo de aquellos trabajadores despedidos después de octubre de 2003 (excluyendo por lo tanto a todos los trabajadores despedidos el año anterior - 39 trabajadores en total); no ofrece pago pleno de salarios caídos sino en su lugar ofrece pagar sólo por períodos en que el trabajador en cuestión pueda probar que estaba desempleado; no ofrece pago de salarios atrasados a cualquier trabajador que a esta fecha no está dispuesto o no puede retornar a la fábrica (porque está empleado, se ha mudado, etc.); y excluye de la reincorporación a cualquier trabajador con un récord disciplinario anterior, sin considerar si la infracción disciplinaria en cuestión era lo suficientemente grave como para ameritar despido. Gildan, en respuesta a la recomendación del WRC y la FLA, también propone dar a los trabajadores reincorporados, al cierre de la fábrica, el mismo paquete de cesantía que al resto de la fuerza de trabajo. Sin embargo, Gildan declaró que a los fines de calcular la cesantía (la suma de la cesantía es en función del tiempo de empleo de un trabajador) el tiempo de empleo se basará en la fecha de reincorporación y no en la de contratación. La penalidad económica para cada trabajador sería significante.

No queda claro cuántos trabajadores estarían en posición de aceptar empleo en Gildan por dos meses. Dado que el no hacerlo los haría inelegibles para cualquiera de los beneficios propuestos, y dada que la mayoría de los trabajadores son considerados inelegibles a priori por la fecha arbitraria puesta por Gildan, esta propuesta sólo sería de

valor modesto a un pequeño número de trabajadores. El WRC ha señalado sus objeciones a Gildan. Gildan ha indicado interés en tratar más sobre el tema pero, a la fecha, no ha mejorado su propuesta.

Mientras que la reincorporación a una fábrica que está por cerrar no es un beneficio significativo para los trabajadores despedidos, el pago pleno de salarios caídos, e cesantía basada en el dato real de comienzo del empleo, constituiría una suma significativa de dinero desde la perspectiva de los trabajadores. Por lo tanto, a pesar de su decisión de cerrar la fábrica, es importante que Gildan acuerde pagar plenamente los salarios caídos y la cesantía a la totalidad de los trabajadores despedidos y a implementar este plan de inmediato.

La negativa de Gildan a la fecha de ofrecer a los trabajadores despedidos un paquete justo de pago de salarios caídos e cesantía, aún después del anuncio del cierre de la fábrica, es una fuerte indicación de la falta de compromiso con el cumplimiento del código de conducta.

Declaración a los trabajadores sobre libertad de asociación

En una declaración puesta en su sitio web el 26 de julio, Gildan declara que

creará y distribuirá al 100% de su fuerza de trabajo, en asociación con una ONG local, Centro de Derechos de Mujeres (CDM), un folleto educativo que explica los derechos de los trabajadores y la libertad de asociación, con el objetivo principal de educar a la fuerza de trabajo en el concepto de un sindicato: qué es un sindicato, qué no es, qué hace, para qué es, cuánto cuesta, etc.

Esta es una propuesta hecha por Gildan en tratativas de remediación con el WRC y la FLA antes de la decisión de cerrar la fábrica. Pudiendo ser una herramienta potencialmente útil de educación popular, un folleto producido por Gildan y una ONG local, detallando las funciones y los costos de un sindicato, no reemplaza la necesidad de que gerentes y supervisores de la fábrica anuncien a los trabajadores que no incurrirán en medidas de represalia como resultado de su elección de incorporarse a un sindicato o de crear un sindicato en el futuro. Este tema es ahora irrelevante en Gildan El Progreso - de hecho, declaraciones a los trabajadores de El Progreso que la gerencia no tomará represalias en contra de esfuerzos *futuros* de los trabajadores de la fábrica para ejercitarse sus derechos asociativos serían, en las circunstancias actuales, un insulto a los trabajadores. Sin embargo, Gildan ha declarado que realizará este esfuerzo en sus otras plantas hondureñas. Es importante que esto sea hecho en forma apropiada, particularmente porque el cierre de la planta El Progreso enviará el mensaje opuesto a los trabajadores de estas otras fábricas: que apoyar la sindicalización resulta en la pérdida de empleo.

También es importante que Gildan no tenga rol alguno en escribir el folleto propuesto sobre la naturaleza y propósitos de los sindicatos. La ONG mencionada por Gildan es competente para preparar dicho material y no es apropiado que la gerencia de la fábrica, o ejecutivos de Gildan Activewear, determinen qué se enseñará a sus empleados sobre el

tema de sindicatos y sindicalización, dado el inherente conflicto de interés.

Capacitación en libertad de asociación para gerentes y supervisores

En su declaración del 26 de julio, Gildan dice que

Se seleccionará a un grupo externo para desarrollar capacitación sobre libertad de asociación y derechos laborales bajo la legislación hondureña para ejecutivos regionales, supervisores y un grupo selecto de trabajadores en todas las plantas de costura. Otra capacitación se realizará en Montreal en las oficinas centrales corporativas.

Dicha capacitación no tendrá impacto en los trabajadores de El Progreso pero será constructiva en otras plantas de Gildan. El uso de un grupo externo, asumiendo que se trate de un grupo calificado, es la forma apropiada de proceder. La capacitación dada a personal de gerencia y supervisión debe cubrir obligaciones así como definiciones de tácticas coercitivas y las consecuencias que enfrentará el personal de gerencia que emplee la coerción con los trabajadores. El WRC no recomienda, sin embargo, que trabajadores de Gildan participen en estas capacitaciones, por la misma razón mencionada con respecto al folleto propuesto.

Asociaciones solidaristas

Una “Asociación de Empleados” fue creada por la gerencia de Gildan Activewear El Progreso en abril de 2004, ostensiblemente para reemplazar un esquema poco popular (Plan 100) mediante el cual los trabajadores pagaban una suma relacionada con sus ingresos con el fin de recibir pagos avanzados de sus eventuales paquetes de cesantía. Los ejecutivos de Gildan describen a la asociación como basada en el modelo solidarista, y declararon que la asociación, administrada por trabajadores y personal asalariado de gerencia, serviría como vehículo para tratar temas laborales y para resolver los reclamos de los trabajadores. Al incorporar algunas de las funciones de un sindicato en una asociación parcialmente controlada por la gerencia, Gildan El Progreso ha creado una organización que servirá para desanimar la sindicalización y al hacerlo está violando los derechos asociativos de los trabajadores y los códigos de conducta universitarios. El tema ya no es pertinente a Gildan El Progreso, pero le preocupa al WRC el uso potencial que pueda hacer Gildan de este mecanismo en otras plantas de producción. El WRC recomienda el inmediato desmantelamiento de todas las Asociaciones de Empleados en las plantas de Gildan en Honduras. Cualquier beneficio económico del programa de ahorro incorporado en la asociación debe ser mantenido, pero debe ser administrado por la gerencia. Gildan no ha respondido a esta recomendación.

II . Abuso sexual

Acusaciones

El Equipo de Investigación investigó acusaciones de que el médico de la fábrica había abusado sexualmente de empleadas.

Hallazgos

El WRC reconoce que las acusaciones de abuso sexual son excepcionalmente graves en términos de su impacto potencial en las partes interesadas. El maltrato de naturaleza sexual está entre los más psicológicamente dolorosos abusos a los derechos que pueden experimentar las empleadas; algunas víctimas de dicho maltrato preferirían, entendiblemente, que el abuso quede sin castigo antes que hacer de conocimiento público su propia experiencia. Y las acciones de las que se acusa, además de constituir violaciones al código de conducta y la legislación laboral, pueden ser también penadas por la legislación penal hondureña. El WRC es consciente de estas implicancias. Por esa razón, la recolección de evidencia del Equipo de Investigación fue extendida más allá de las fechas planeadas inicialmente, para permitir entrevistas adicionales anteriores a la formación de conclusiones, y se puso extremo cuidado en asegurar la confidencialidad de las testigos. Es importante señalar que el trabajo del equipo fue dificultado por la negativa de Gildan de acceso a la fábrica, a registros médicos de los trabajadores, y al personal médico de la fábrica. Sin embargo, a pesar de estas limitaciones, el Equipo de Investigación reunió evidencia que constituye una base suficiente para concluir que hubo graves violaciones al código de conducta y la legislación laboral.

Sobre la base de testimonio creíble y mutuamente corroborativo de trabajadoras, el Equipo de Investigación concluyó que el médico de la empresa en repetidas ocasiones hizo objeto a las trabajadoras de contacto inapropiado y sexualmente intrusivo durante exámenes médicos. El Equipo de Investigación escuchó testimonios de seis empleadas quienes testificaron creíblemente que habían sido víctimas de tal trato. Cada trabajadora citó a otras trabajadoras que habían informado sobre experiencias similares durante exámenes con el médico. Otras mujeres declinaron ser entrevistadas, luego de llegar para una cita con una investigadora, citando temor de represalia, vergüenza y humillación.

El testimonio de las trabajadoras fue detallado y consistente en todas las entrevistas. El testimonio de las trabajadoras demostró una pauta de conducta en la cual el médico, a pesar de objeciones explícitas y repetidas de las mujeres que examinaba, requería que se desvistieran y luego procedía a tocar a las mujeres en los genitales, el vello público y en un caso los muslos. En cada caso, las mujeres habían ido a la clínica por razones que no tenían nada que ver con problemas ginecológicos, sino más consultas por problemas como quemaduras, dolor de estómago, infecciones de riñón y dolores generales de cabeza y el cuerpo. Las mujeres testificaron que, mientras la examinaba, el médico hacía gestos faciales obscenos y comentarios de naturaleza sexual que las mujeres consideraban ofensivos. En un caso, le dijo a una mujer cómo le hacía ella acordar a una antigua novia. Los exámenes que se cuestionan fueron hechos por el médico sin la presencia de una

enfermera, aunque la clínica de la fábrica emplea este personal.

Con la posible excepción de un caso en el que se prescribieron antibióticos, el médico no prescribió ninguna medicación u otro tratamiento que tuviera que ver con problemas ginecológicos en ninguna de estas instancias. Un empleado varón entrevistado por el Equipo de Investigación en relación al tema informó que nunca había sido examinado genitalmente a pesar de haber consultado al médico por un problema genital.

Todas las mujeres excepto una testificaron que desde su experiencia habían evitado ver al médico y que iban a la clínica sólo a pedir analgésicos.

Debido a que no se permitió al WRC acceso a la fábrica o entrevistas con personal de la fábrica no fue posible para el Equipo de Investigación entrevistar al médico. No obstante, según testimonio creíble de múltiples testigos, el médico insistió repetidamente en desnudez de la cintura abajo y contacto físico con los genitales de las mujeres y/o el pubis a pesar de sus objeciones, y lo ha hecho durante exámenes realizados sin la presencia de una enfermera.

Esto constituye una base suficiente para concluir que el médico ha tenido una conducta inapropiada y ha colocado a la fábrica en violación de las disposiciones del código de conducta en relación a acoso y abuso sexual. Esta conducta viola también la legislación hondureña: el Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres ordena explícitamente el despido inmediato de cualquier empleado de una empresa cuando se haya determinado que ha perpetrado un acto de abuso sexual en contra de una empleada. La misma ley permite a las trabajadoras que son víctimas de dicho abuso por parte de sus empleadores dejar inmediatamente el lugar de trabajo sin incurrir en responsabilidad por hacerlo (es decir, con derecho pleno a la cesantía).

El hecho de que dichos actos hayan sido hechos a empleadas y no a empleados significa que, además de ser inapropiados y abusivos, los actos fueron también discriminatorios. La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres establece como ilegal una amplia gama de formas de discriminación contra la mujer, incluyendo en particular, temas relacionados con la protección de la salud de la mujer (Artículos 14 al 21). La conducta del médico no sólo ha causado lesiones a las mujeres impactadas directamente, tanto a través del trauma resultante de la experiencia y la resultante actitud de evitar la atención médica, sino que la conducta ha conducido también hacia una desconfianza más amplia hacia el médico y la clínica de la fábrica entre las mujeres empleadas en la planta. La conducta ha puesto en riesgo, por lo tanto, la salud de las empleadas mujeres en general en Gildan Activewear El Progreso.

Recomendaciones

El WRC recomienda las siguientes acciones de remediación:

- Terminar de inmediato la relación de la fábrica con el actual médico. Asegurar que las trabajadoras son atendidas por personal médico femenino, cuando se requiera, y

- que todas las trabajadoras sepan de esta opción. La forma más eficiente de asegurar esto sería contratar una médica permanente y a tiempo completo.
- Realizar capacitación con todo el personal de supervisión y administrativo sobre la naturaleza y prevención del acoso y abuso sexual. El WRC está dispuesto a asistir a Gildan Activewear en el diseño de esta capacitación.

Respuesta de Gildan Activewear

Gildan Activewear tomó las acusaciones de abuso sexual contra el médico de la planta Gildan Activewear El Progreso seriamente desde un principio. Al conocer sobre estos hallazgos, Gildan tomó medidas para asegurar que una enfermera estuviera presente durante todos los exámenes médicos. También hicieron una reprimenda al médico. Luego de más tratativas, Gildan accedió suspender al médico (sin pago), pendiente de mayor investigación sobre las acusaciones. El WRC recomendó que Gildan se asegure la asistencia de una ONG local y realice sus propias tratativas con sus empleadas. Gildan lo hizo, realizando una capacitación sobre acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo que sirvió como vehículo para que las mujeres informaran sobre sus propias experiencias con el médico. Varias mujeres, incluyendo algunas no entrevistadas por el WRC, testificaron en la capacitación de haber experimentado contacto inapropiado cuando eran examinadas. La información reunida mediante este proceso llevó a Gildan a aceptar la recomendación del WRC de despedir al médico. El contrato del médico con Gildan Activewear fue terminado el 30 de junio de 2004.

Gildan informó que revisará el formulario de examen médico utilizado por la clínica de la fábrica y requerirá que en cada formulario que comprenda a una paciente femenina, una enfermera firme indicando su presencia durante el examen. La empresa declara que también comunicará la actual política de la presencia de la enfermera a los empleados, desplegando un cartel en la clínica.

No está claro si Gildan contrató un médico o una médica.

El seminario sobre acoso sexual del 22 de junio incorporó a trabajadoras como participantes. Mientras que esto fue una actividad útil, es necesario también que en forma separada de las trabajadoras se capacite a personal de supervisión y de gerencia sobre el reconocimiento y prevención de acoso y abuso sexual en el lugar de trabajo. Estas capacitaciones deberán realizarse inmediatamente en Gildan El Progreso, a pesar del planeado cierre de la planta, y debería ser también realizado en todas las otras plantas de producción de Gildan.

III. Salarios y horas de trabajo

Acusaciones

El WRC investigó acusaciones de que los trabajadores en esta planta no son compensados de acuerdo a la ley por los recesos; de que las horas extra y el trabajo en los días de descanso y feriados no son compensados según la ley; y que los turnos de trabajo

obligatorios son más largos que el mínimo legal y que las horas extra trabajadas durante estos turnos son compensadas de manera inapropiada como tiempo normal de trabajo.

Hallazgos

El WRC encontró que Gildan Activewear El Progreso viola la legislación hondureña mediante las siguientes prácticas ilegales de turnos y compensación:

- *Tiempo de receso sin compensación:* el Artículo 323 del Código Laboral Hondureño define como tiempo de trabajo efectivo (es decir, sujeto a compensación) a aquél en que los trabajadores permanezcan a las órdenes del patrono o no puedan salir del lugar donde prestan sus servicios durante los tiempos de descanso y para comidas. El Artículo 326 del Código Laboral especifica que en todos los casos en que los trabajadores trabajan un turno de trabajo continuo, los trabajadores tienen derecho a un tiempo de descanso de 30 minutos durante su turno y que este período de 30 minutos deberá ser calculado como tiempo de trabajo efectivo. Numerosos trabajadores testificaron y el WRC observó directamente que los trabajadores generalmente no salen de la fábrica durante su descanso para el almuerzo, debido a una variedad de factores incluyendo la falta de transporte y la distancia a sus hogares. Como lo confirmó el WRC mediante una revisión de los recibos de pago de los trabajadores, no se paga a los trabajadores por los descansos para el almuerzo. Debido a que los trabajadores no pueden razonablemente salir del lugar de trabajo para este período de descanso para el almuerzo y debido a que los turnos de los trabajadores son continuos según lo define el Artículo 326 del Código Laboral, la falla de la fábrica en pagar a los trabajadores por los descansos para el almuerzo es una violación de la legislación hondureña.
- *Trabajo forzado e inadecuadamente compensado en feriados oficiales:* El Artículo 339 del Código Laboral Hondureño y el Artículo 128, Inciso 9, de la Constitución Hondureña estipulan que todos los empleados tienen derecho a ciertos feriados oficiales pagos, incluyendo el 1º de enero, el 14 de abril, el 1º de mayo, el 15 de septiembre, el 3 de octubre, el 12 de octubre, el 21 de octubre, el 25 de diciembre y el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa. La legislación hondureña también requiere que si un empleado acepta trabajar en un feriado oficial, el empleado debe ser compensado con pago doble del que típicamente recibiría y se debe dar al empleado un día adicional de descanso. Numerosos trabajadores testificaron y el WRC verificó mediante una revisión de los recibos de pago de los trabajadores que se requiere en forma rutinaria a los trabajadores trabajar en feriados oficiales y que son compensados por este trabajo con pago normal, en lugar del legalmente obligatorio salario de feriado. El requerimiento a los empleados de trabajar durante feriados oficiales y la falta de pago de salarios de feriados son violaciones de la legislación hondureña.
- *Trabajo forzado e inadecuadamente compensado en días oficiales de descanso:* El Artículo 344 del Código Laboral Hondureño estipula que los establecimientos comerciales e industriales deben permanecer cerrados los domingos. Este

requerimiento es consistente con la designación oficial del gobierno hondureño del domingo como día de descanso y el requerimiento del Código Laboral de que se provea a los empleados con al menos un día de descanso por semana “preferentemente domingo” (Artículo 338). La ley contempla ciertas excepciones relacionadas específicamente a actividades en las cuales existe una necesidad particular de permanecer abiertas los domingos. Las industrias de manufactura, tales como la producción de indumentaria, no caen dentro de las áreas específicas de excepción establecidas en la ley. Gildan Activewear El Progreso a través de su práctica del sistema de turnos 4x4 sigue produciendo todos los domingos. Debido a que el trabajo los domingos es obligatorio en lugar de ser voluntario como lo requiere la ley, y debido a que los trabajadores son compensados por este trabajo con el salario normal, en lugar de con el doble salario requerido por ley, la política de turnos de la fábrica viola el Código Laboral Hondureño.

- *Horas extra forzadas e inadecuadamente compensadas como parte de los turnos diarios estándar:* Los Artículos 322 y 300 del Código Laboral Hondureño y el Artículo 128, Inciso 1 de la Constitución Hondureña estipulan que la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder ocho horas, y que todo trabajo realizado más allá de este límite debe ser compensado con un salario correspondiente a horas extra. El sistema 4x4 empleado por la fábrica requiere a los trabajadores trabajar turnos diarios de 11 horas de 7:00 am a 6:30 pm (incluyendo un descanso de 30 minutos). El turno por lo tanto dura tres horas más que el día estándar de trabajo de ocho horas. Como lo ha reconocido la fábrica, los trabajadores reciben el mismo salario por todas las 11 horas de trabajo. Esta estructura de turnos es requerida en forma uniforme a todos los empleados como condición de empleo. Numerosos trabajadores testificaron que los gerentes respondieron a su pedido de no trabajar en horas de la noche (por propósitos tales como asistir a la escuela) diciendo que estas horas son requeridas a todos los empleados, sin excepción, y que si a los trabajadores no les gusta el arreglo “pueden buscar trabajo en otra parte”. Al requerir a los empleados a trabajar turnos que exceden el límite legalmente establecido de día de trabajo y al compensar cada hora extra con pago normal en lugar del establecido por ley para horas extra, la fábrica está violando la legislación hondureña.

Gildan Activewear ha declarado que la fábrica tiene un acuerdo con el Ministerio de Trabajo hondureño que constituye una medida oficial del gobierno para el uso del sistema de turnos 4x4 (es decir, inclusión de una semana de trabajo de 44 horas en un período de cuatro días) y, por lo tanto, provee una excepción a aquellas leyes laborales que viola este sistema de organización de turnos. El Equipo de Investigación del WRC concluyó, sin embargo, que un acuerdo tal es inválido bajo la legislación hondureña. La legislación hondureña es sin lugar a duda clara que los documentos legales fundacionales del país en materia de derechos laborales - la Constitución y el Código Laboral de Honduras - se sobreponen a cualquier otras leyes o acuerdos, y que ninguna ley o acuerdo será considerado legítimo si disminuye en cualquier forma los derechos dados a los trabajadores por estos documentos fundacionales. El Artículo 3 del Código Laboral dice literalmente:

Son nulos *ipso jure* todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

No obstante la autoridad del gobierno hondureño para hacer cumplir la ley, es obligación de las organizaciones de monitoreo identificar instancias en que la falla del gobierno en hacer cumplir una disposición resulta en la negación de la protección de dicha ley a los trabajadores de una fábrica. Según la legislación hondureña, el Ministerio de Trabajo no tiene el poder de otorgar a empleadores excepciones permanentes al cumplimiento de las leyes que regulan las horas de trabajo y las horas extra. El hecho de que el Ministerio haya ignorado la ley y otorgado dicha excepción, no remueve la obligación de Gildan, bajo los códigos universitarios, de obedecer la ley. De hecho, es precisamente porque los gobiernos con frecuencia no hacen cumplir efectivamente sus propias leyes y regulaciones laborales que las universidades y los colegios universitarios, y muchas marcas y tiendas minoristas, han adoptado códigos de conducta. Bajo el código universitario, licenciatarios universitarios como Gildan deben cumplir con las leyes domésticas de los países en que ellos operan sea o no que los organismos competentes del país las hagan cumplir.

Recomendaciones

El WRC recomienda que la fábrica realice las siguientes acciones de remediación:

- Comenzar inmediatamente a compensar a los trabajadores por los descansos para almuerzo. Pagar a los trabajadores retroactivamente lo adeudado por al menos los últimos doce meses o desde que cada trabajador comenzó su empleo, cualquiera sea el período de tiempo más corto.
- Comenzar de inmediato a compensar a los trabajadores con un salario adecuado por *todas* las horas trabajadas que se califiquen legalmente como horas extra. Esto incluye todas las horas trabajadas en exceso de ocho en un día dado, en exceso de 44 en una semana dada, y los domingos o feriados oficiales. Pagar a los trabajadores retroactivamente lo adeudado por al menos los últimos doce meses o desde que cada trabajador comenzó su empleo, cualquiera sea el período de tiempo más corto.
- Comenzar de inmediato a ofrecer a los trabajadores la opción de declinar trabajar en feriados oficiales y, a aquellos que eligen trabajar, dar un día adicional de descanso según la ley.
- Comenzar inmediatamente a ofrecer a los trabajadores la opción de no trabajar los domingos.
- Con respecto al sistema de turnos 4x4, dar a los trabajadores la opción de trabajar una semana tradicional (es decir, ocho horas por día, de lunes a viernes, y medio día los sábados) como alternativa. El WRC reconoce que algunos trabajadores pueden

preferir el arreglo 4x4 o, cualquiera sea su preferencia, ya han organizado sus vidas en relación a este sistema y no están en situación de cambiar a un nuevo horario de turnos. Al mismo tiempo, algunos trabajadores no desean trabajar en el sistema de turnos 4x4, particularmente trabajadores que quieren asistir a la escuela a la noche. La fábrica no puede requerir legalmente el sistema de turnos 4x4 porque constituye horas extra obligatorias diariamente. Por lo tanto, debe dar a los trabajadores la posibilidad de elegir entre el sistema de turnos 4x4 y la semana tradicional de trabajo. Estos arreglos, se informa, se han hecho en otras fábricas en Honduras.

Respuesta de Gildan Activewear

Gildan sigue intransigente en el tema de los arreglos del sistema de turnos 4x4 y los derechos de los trabajadores que este esquema viola - citando la anteriormente mencionada autorización otorgada a Gildan El Progreso por el Ministerio de Trabajo de Honduras. Gildan Activewear recientemente proveyó al WRC con un facsímile del documento autorizante, firmado en agosto de 2003. En el acuerdo, la gerente de Recursos Humanos de Gildan Activewear El Progreso declara que ella y otras 40 trabajadoras requieren que se autorice y haga legal el sistema 4x4, sobre la base de que todos los trabajadores de la fábrica lo prefieren.

Como justificación del sistema de turnos 4x4, el documento tiene 3 defectos insalvables: 1) Gildan no ofrece evidencia de alguna consulta democrática o amplia con los trabajadores sobre el sistema 4x4 antes del pedido de legalización de agosto de 2003 y tampoco había un organismo representativo en el momento en que se elaboró el documento que pudiera haber dado el consentimiento de la fuerza de trabajo en su totalidad. El WRC sabe de un número sustancial de trabajadores que, al contrario de lo que sostiene el documento, no apoyan este sistema y preferirían una semana de trabajo estándar. La inclusión de esta afirmación falsa concerniente al consentimiento de los trabajadores hace inválido el documento. 2) El sistema 4x4 había estado funcionando por varios años antes del otorgamiento de esta autorización. Dado que Gildan cree que este documento constituye la base de su derecho a mantener turnos de trabajo que están en conflicto con la legislación hondureña, la empresa, aún por sus propios estándares, estuvo operando ilegalmente por varios años antes de la emisión de la autorización. 3) Como se señala antes en este informe, el Ministerio de Trabajo no tiene autoridad para emitir documento tal y no puede unilateralmente eximir a Gildan El Progreso del cumplimiento de la legislación laboral.

Sobre los hallazgos y recomendaciones específicas, Gildan respondió lo siguiente:

Compensación y pago de lo atrasado por descansos para almuerzo

Después de negociaciones, Gildan acordó que la fábrica comenzaría a pagar a los trabajadores los descansos para almuerzo, según lo requiere la ley. Gildan no ha acordado, a la fecha, pagar lo adeudado en este concepto. Dado que la fábrica cerrará en septiembre, el tema de pagar lo atrasado es mucho más importante para los trabajadores que el tema de las prácticas de la fábrica hacia delante. El WRC urge a Gildan a pagar

retroactivamente lo atrasado en este concepto como se recomienda originalmente. El WRC también recomienda que Gildan determine si están ocurriendo otras violaciones similares en sus otras plantas hondureñas y que realice la acción correctiva necesaria.

Los restantes temas sobre horas extra

Gildan rechaza los hallazgos del WRC con respecto a todos los restantes temas sobre horas extra y ha declarado que no alterará el sistema 4x4 ni dispondrá un sistema alternativo disponible para aquellos trabajadores que objeten el mismo. Gildan no ha ofrecido el pago retroactivo por horas extra anteriores que fueran compensadas inadecuadamente. Para las semanas que le quedan de vida a la fábrica, Gildan intenta operar la fábrica en un sistema de turnos que viola los derechos de los trabajadores previstos en la legislación hondureña y niega a los trabajadores el ingreso a que tiene derecho legal. Gildan declara que el documento de agosto de 2003 le da derecho a hacerlo. De mayor importancia, es el entendimiento del WRC de que Gildan utiliza el sistema 4x4 de la misma manera que en sus otras plantas de costura hondureñas y que manifieste su intención de continuar esta práctica.

IV. Derechos de la Mujer y Discriminación

Acusaciones

El WRC investigó una gama de acusaciones que afectan principalmente a las mujeres y a las trabajadoras embarazadas, incluyendo las siguientes: trabajadoras embarazadas que fueron despedidas ilegalmente, que se negó a trabajadoras embarazadas licencia por enfermedad durante instancias de emergencias médicas relacionadas con el embarazo, que las trabajadoras deben someterse a una prueba de embarazo al ser contratadas y después, y que la fábrica realiza en forma ilegal análisis de sangre obligatorios por VIH-SIDA.

Hallazgos

El WRC encontró que han ocurrido violaciones al código de conducta y la legislación laboral con respecto al despido de, y la negativa de dar licencia por enfermedad a empleadas embarazadas. El WRC también encontró, en un tema relacionado que surgió en el curso de la investigación, que la fábrica viola las leyes concernientes a la provisión de locales para el cuidado de niños. El WRC no ha podido verificar los reclamos de que se realizan análisis de sangre para pruebas de embarazo y de VIH-SIDA.

Negación de licencia por enfermedad

El Equipo de Investigación escuchó testimonio creíble informando sobre instancias en que se negó a trabajadoras embarazadas permiso para dejar sus puestos de trabajo para buscar atención médica, incluyendo durante instancias de emergencias médicas. Entre los incidentes sobre los que testificaron los trabajadores están los siguientes:

- Se negó a una trabajadora embarazada de seis meses tratamiento médico en la clínica de la fábrica luego de que comenzara a tener derrames sanguíneos vaginales, luego de un accidente en el cual un objeto pesado encima de su puesto de trabajo cayera sobre ella. Debido a que el accidente ocurrió un domingo, el médico de la fábrica no estaba presente en ese momento. La trabajadora requirió permiso para buscar una alternativa de tratamiento fuera de la fábrica, pero el supervisor negó su pedido sobre la base de que se necesitaba un médico para confirmar que era una emergencia médica. Varias horas más tarde se le permitió salir de la fábrica.
- Se negó a una trabajadora embarazada con un problema médico grave atención en la clínica de la fábrica porque, según la gerencia, no había otra persona que pudiera cubrir su puesto de trabajo en su ausencia.

La negativa de dar licencia por enfermedad a empleadas embarazadas que tienen una emergencia médica viola las disposiciones de códigos de conducta universitarios que requieren que se ofrezca a las trabajadoras embarazadas servicios y acomodación razonable.

Despidos ilegales de trabajadoras embarazadas

El Equipo de Investigación identificó dos casos en que trabajadoras embarazadas fueron despedidas por la fábrica de manera ilegal. En ambos casos, la evidencia indica que los embarazos de las trabajadoras eran de conocimiento de la gerencia antes de sus despido. En uno de los casos, el personal de la gerencia presionó a la trabajadora embarazada - en su casa, después del despido - para que firme documentos de renuncia.

- El primer caso comprende el despido de una mujer embarazada de tres meses. La trabajadora fue despedida sumariamente en el primer día de su vuelta al trabajo luego de tres días de licencia por enfermedad, durante la cual fue incapacitada por el médico de la fábrica debido a una infección relacionada con el embarazo. El Artículo 128 de la Constitución Honureña, los Artículos 124, 135, 144 y 145 del Código Laboral, y el Artículo 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres requieren explícitamente que un empleador que quiera terminar la relación de empleo con una empleada embarazada debe obtener autorización previa de un juez competente, o Alcalde Municipal, y debe proveer a la empleada con notificación previa a su despido. En este caso, la fábrica no buscó ni obtuvo autorización para la terminación y falló en proveer a la trabajadora con notificación previa de su despido. El despido fue, por lo tanto, ilegal. Más aún, no se dijo a la trabajadora cuando fue despedida de que ella hubiera cometido alguna infracción de la política de la fábrica, sino que se le dijo que era despedida para aliviarla de la dureza de realizar su trabajo, el cual comprendía cambiar de un equipo a otro en la fábrica. Considerando este hecho y el momento de su terminación, el Equipo de Investigación concluyó que esta trabajadora fue despedida como resultado directo de su embarazo.
- El segundo caso comprendió a una empleada que fue despedida estando con un

embarazo de seis meses. Como es típico en la fábrica, la trabajadora había informado a la gerencia de la fábrica de su embarazo meses antes de su despido con el fin de tener acceso a atención médica. En este caso, la trabajadora estaba participando en un esfuerzo de organizar un sindicato en la fábrica y fue despedida en la misma semana en que ocurrieron los despidos masivos ilegales de sindicales (ver la sección concerniente a libertad de asociación). Al igual que los otros trabajadores despedidos en esos días, se dijo a esta trabajadora que era despedida como resultado de una reducción general de personal, y fue presionada a firmar una carta preparada de renuncia. Cuando la trabajadora se negó a firmar la renuncia, la gerencia le dijo que era despedida y recibió un paquete de cesantía que incluía pago por maternidad. Al igual que en el caso previo, la fábrica no había buscado autorización previa de autoridades competentes para su terminación y por ello violó la legislación hondureña. Varias semanas después de su despido, una mujer que dijo ser del Ministerio de Trabajo visitó a la trabajadora en su hogar y ofreció pagar dinero a la trabajadora a cambio de una renuncia formal. En el último trimestre de su embarazo y sin empleo, la trabajadora despedida concedió a las repetidas y considerables presiones para que “renunciara” a su trabajo en la fábrica. Al investigar, el Equipo de Investigación concluyó que la mujer que trajo el formulario de resignación no era de hecho empleada del Ministerio de Trabajo. La evidencia disponible por lo tanto indica que no sólo la fábrica despidió ilegalmente a la trabajadora, sino que buscó después ocultar la ilegalidad del despido al obtener la renuncia de la trabajadora mediante medios engañosos y coercitivos.

Análisis de sangre obligatorios

El Equipo de Investigación escuchó testimonio de trabajadoras y trabajadores de que se toman análisis de sangre para pruebas de embarazo y para infección de VIH-SIDA. Las pruebas de embarazo están prohibidas por la legislación hondureña (Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres), así como lo son las pruebas por VIH-SIDA (Ley Especial de VIH-SIDA, Decreto 147-99). El Equipo de Investigación no pudo confirmar estas acusaciones durante la investigación y Gildan niega que la fábrica realice en forma sistemática análisis de sangre u orina. Sin embargo, el WRC determinó que una extendida percepción entre trabajadores de la fábrica de que los análisis de sangre son utilizados para pruebas de embarazo y VIH-SIDA. Esta percepción, aún si fuera errónea, puede llevar a potenciales solicitantes de empleo que están embarazadas o que son VIH positivo a abstenerse de solicitar trabajo por temor a discriminación.

Falta de instalaciones para cuidado y amamantamiento de niños

Para asegurar que no se discrimine a los trabajadores en base a sus roles de género y responsabilidad de cuidado, la legislación hondureña obliga a los patrones con más de 20 trabajadores a acondicionar un local seguro y saludable para que las madres alimenten a sus hijos menores de 3 años de edad (Código Laboral, Artículo 142). La misma ley también obliga a los empleadores a designar un área donde niños de la misma edad puedan ser dejados durante las horas de trabajo bajo el cuidado de una persona designada a tal efecto. Además, el Artículo 59 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las

Mujeres exige a los empleadores de 30 o más mujeres que provean centros de guardería infantil con apoyo de familiar para niños menores de 7 años de edad; y el Artículo 140 del Código Laboral requiere que se designe una sala de lactancia para la alimentación de los infantes.

El Equipo de Investigación encontró que no hay una sala destinada a la alimentación de los infantes, y que no hay instalaciones de guardería infantil en la fábrica. Las madres en período de lactancia pueden dejar de trabajar una hora antes que el final de la producción programado normalmente, con lo que la fábrica cumple parcialmente con su obligación bajo el Artículo 140 de dar dos descansos de 30 minutos para amamantar. La fábrica viola el requerimiento del Artículo 140 de que haya una sala destinada a la lactancia y viola los Artículos 59 y 142 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Debido a la falla de la fábrica en cumplir con su obligación legal en estas áreas, las trabajadoras en período de lactancia en la fábrica tienden a amamantar a los hijos en sus hogares y los padres tienden a depender de familiares o vecinas para el cuidado de sus niños.

Recomendaciones

El WRC recomienda que la fábrica realice las siguientes acciones de remediación:

- Instruir a todo el personal pertinente de gerencia que las mujeres embarazadas que informen sobre problemas serios de salud deben ser tratadas en la clínica de la fábrica o se les debe dar permiso para buscar atención médica fuera de la fábrica - sin demora alguna.
- Anunciar a todos los empleados, e incluir en cualquier material para reclutamiento de trabajadores, una declaración de la fábrica que no habrá discriminación en contra de mujeres embarazadas en el proceso de reclutamiento y que no habrá despidos injustificados u otras formas de discriminación contra empleadas embarazadas. Instruir a todo el personal pertinente que debe cumplir con esta política. La trabajadora mencionada que fue despedida estando embarazada de seis meses tiene derecho a su reincorporación a su puesto de trabajo original con pago retroactivo de salarios.
- Proveer locales en la fábrica para lactancia y cuidado de niños, así como dos descansos de 30 minutos, en intervalos razonables durante el día de trabajo para madres en lactancia.

Respuesta de Gildan Activewear

Instrucción al personal de gerencia sobre la necesidad de rápida atención médica para mujeres embarazadas

Aunque niega que ocurrieran los incidentes, Gildan acordó que “todo el personal de gerencia pertinente será recordado de la política de la empresa de que las empleadas

embarazadas que informen de problemas médicos serios sean atendidas en la clínica de la fábrica o se les dé permiso para dejar la fábrica y buscar atención médica afuera sin demora.” (Declaración de Gildan del 26 de julio). Éste es un paso positivo, pero de mínima significancia a la luz del inminente cierre de la fábrica.

Discriminación contra trabajadoras embarazadas

Gildan niega que haya habido discriminación alguna contra mujeres embarazadas en los procesos sea de reclutamiento o de despido. Gildan se niega a reincorporar a las trabajadoras afectadas. Gildan no ha acordado que la fábrica emita una declaración a los trabajadores según se recomendó.

Locales para lactancia y cuidado de niños en la fábrica

En la declaración de Gildan del 26 de julio, la empresa declara que “actualmente hay tres opciones en estudio para una instalación de guardería o cuidado de niños: Gildan puede subsidiar a un grupo comunitario en áreas vecinas a la planta; Gildan puede construir una sala para guardería en las instalaciones existentes, o Gildan puede negociar la posibilidad de trabajar en colaboración con los parques de las zonas francas.” Dada el inminente cierre de la fábrica, sin embargo, parece muy poco posible que se pueda implementar alguna de estas tres opciones.

Pruebas de embarazo y VIH-SIDA

Aunque no identificaron violaciones, el WRC sugirió a Gildan, durante las tratativas para remediación, que la gerencia de la fábrica podría evitar percepciones erróneas de parte de los potenciales solicitantes de empleo desplegando una declaración en lugares pertinentes fuera de la fábrica y/o la zona franca declarando que la empresa no discrimina al tomar personal basado en embarazo o estatus de VIH.

V. Acoso y abuso verbal

Acusación

El WRC examinó acusaciones de que algunos supervisores en Gildan El Progreso regularmente insultan y gritan epítetos a los trabajadores.

Hallazgo

Aunque el WRC escuchó testimonio creíble de conducta abusiva por supervisores individuales, el Equipo de Investigación concluyó, basado en un balance de las entrevistas a trabajadores y otros datos, que no se trata de un problema significativo o sistemático en Gildan El Progreso.

Apéndice

Miembros del Equipo de Investigación del WRC para Gildan Activewear El Progreso

Licenciada Jessica Mariela Sánchez. Consultora independiente en derechos de la mujer. La licenciada Sánchez ha realizado trabajo investigativo sobre trabajo infantil doméstico para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Honduras; contribuyó en publicaciones sobre trabajadoras de la maquila en Honduras para el Centro de Estudios de la Mujer - Honduras (CEM-H), y tiene un diploma de posgrado en Estudios de Genero de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Licenciada María Isabel Escobar. Coordinadora regional del Consultorio Jurídico Popular, San Pedro Sula, Honduras. La licenciada Escobar practica abogacía y es miembro del Colegio de Abogados de Honduras.

Licenciado Salvador Espinoza, abogado laboral independiente, San Pedro Sula, Honduras. Miembro del Colegio de Abogados de Honduras.

Lorraine Clewer, Directora Regional para América Latina y El Caribe, Consorcio de los Derechos del Trabajador.