



Traducción de inglés

17 de octubre de 2019

A: Junta Directiva de la Asociación Trabajo Justo (FLA)

Estimadas (os),

El motivo de la presente es instar a la Asociación Trabajo Justo (FLA) a actuar de inmediato para elaborar y compartir con todas las partes interesadas un plan de acción correctiva y un cronograma para que Gildan Activewear trate con los hallazgos y recomendaciones de la investigación de la FLA sobre el cierre de la fábrica Star en El Progreso, Honduras.¹

Asumimos que este caso es una preocupación prioritaria para la Junta Directiva dado que el programa de cumplimiento social de Gildan y su estatus como Empresa Participante en la FLA fue acreditado de nuevo una semana antes del anuncio de la empresa el 26 de junio que cerraba la fábrica Star. Entendemos que la FLA no tenía conocimiento del cierre inminente.

Dados los hallazgos investigativos descritos en el informe público y el hecho de que Gildan no compartió sus planes de cerrar la fábrica antes de la votación para la re-acreditación, queremos proponer que la falta de acordarse y cumplir con un plan comprensivo de acción correctiva debería de ser el fundamento para que la Junta reconsidere la acreditación de Gildan como empresa participante de la FLA.

Hallazgos en el informe de la FLA

La investigación de la FLA determinó que Gildan no cumplió con los requisitos legales de Honduras y las normas de cumplimiento de la FLA en cuanto a cierres, incluyendo:

- La falta de notificar con suficiente anticipación a las trabajadoras(es) y su sindicato sobre los planes de la empresa de cerrar la fábrica, ni intentó un diálogo con el sindicato sobre alternativas posibles al cierre;
- La falta de notificar o buscar la autorización de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) por el cierre o liquidación de la fábrica antes de comenzar a implementar el cierre;
- La falta de dar a las trabajadoras(es) que aceptaron la oferta de la empresa de empleo en otras fábricas de Gildan en Honduras una copia de los recibos firmados de indemnización y nuevos contratos de empleo;

¹ Investigación independiente, Reporte Final, Gildan Star S.A. julio 29 al 2 de agosto de 2019, elaborado por Ena Nuñez O'Brien y Katya Castillo, publicado el 18 de septiembre de 2019.

<https://www.fairlabor.org/report/gildan-star>

- La falta de dar a las trabajadoras(es), el sindicato o los inspectores de la FLA la documentación requerida para verificar si las trabajadoras(es) estaban recibiendo el pago apropiado de indemnización y otros beneficios a los que tienen derecho legal;
- La falta de considerar las necesidades especiales y derechos de las trabajadoras(es) con problemas de salud, trabajadoras embarazadas o en licencia por embarazo o en período de lactancia;
- La falta de proveer transporte adecuado a las trabajadoras(es) reubicadas en otras fábricas de Gildan, teniendo en cuenta el tiempo y costo adicionales que las trabajadoras(es) deberán afrontar diariamente en el viaje entre sus hogares y los lugares de trabajo;
- La falta de resolver un caso de 2018 de cálculos erróneos de un anticipo de cesantía hecho en abril de 2018 (calculado por la Secretaría de Trabajo en L18.000.000 o US\$726.686).

Animo antisindical y el cierre

El informe no define claramente que el ánimo antisindical fuera un factor significativo en la decisión de Gildan de cerrar Star. Las investigadoras, sin embargo, sacan como conclusión que “[e]l despido de los miembros de la junta directiva del SITRASTAR, la disolución del Sindicato y la terminación unilateral del CCT de Star, derivada del cierre de operaciones de Star por decisión de Gildan, constituyen una grave e irreparable violación del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva ...”

El reporte detalla la violación de la empresa de la norma de cumplimiento de la FLA sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva número FOA 8.2 de que **“es obligación del empleador proporcionar pruebas que demuestren la validez de los motivos del cierre ...”** lo que Gildan no hizo, y de la norma de cumplimiento FOA 19.1 sobre la obligación del empleador de honrar de buena fe los términos del CCT que haya firmado, **“cuyo rompimiento unilateral puede acarrear serias responsabilidades.”**

Desde que Gildan adquirió Anvil en 2012, y con ello la fábrica Star, la junta directiva del SITRASTAR ha enviado regularmente declaraciones a los clientes de la marca Gildan, la FLA, el WRC y aliados de derechos laborales acusando a la empresa de reorganizar la producción con la intención de cerrar la fábrica con el fin de deshacerse del sindicato y su contrato colectivo de trabajo. La acusación de que Gildan estaba trasladando producción para grandes clientes de la marca ha sido confirmada por las acciones de la empresa.

¿Negociaciones entre Gildan y el sindicato?

Según el reporte de la FLA, Gildan y el sindicato tuvieron varias reuniones luego del repentino anuncio original del cierre, incluyendo reuniones para discutir la compensación y otros asuntos pendientes. Sin embargo, según nuestro conocimiento, no ha habido reuniones formales por durante los últimos dos meses. Según una revisión de las últimas dos propuestas circuladas por la empresa (2 de agosto) y el sindicato (26 de agosto), sigue siendo una brecha (de más que US\$1 millón) entre las dos partes sobre asuntos clave.

Como notado en el reporte de la FLA, durante el “proceso de negociación,” la empresa procedía con sus planes de cierre, presionando a trabajadoras(es) individuales a aceptar la indemnización, socavando de esa manera el rol y la posición negociadora del sindicato. Y la empresa insistió en

realizar estas reuniones de negociación en San Pedro Sula en lugar de en El Progreso, haciendo casi imposible que los miembros de la junta directiva participaran en las reuniones y al mismo tiempo ofrecieran apoyo y asesoramiento a sus miembros en El Progreso. Parece claro que Gildan no estaba negociando de buena fe con el sindicato por una resolución justa de los temas pendientes.

Resumiendo

El reporte de la FLA contiene una serie de recomendaciones de acción inmediata, incluyendo las siguientes:

- compensación adicional para las trabajadoras(es) despedidas, miembros del ejecutivo del sindicato, y trabajadoras(es) con problemas especiales;
- entregar la copia del finiquito firmado por todas las trabajadoras(es) y de contratos de empleo a las que fueron recontratadas en otras fábricas de Gildan;
- respeto por la antigüedad acumulada, posiciones adecuadas para trabajadoras(es) con condiciones especiales, y mejores servicios de transporte para las trabajadoras(es) recontratadas;
- emitir una convocatoria a través de medios de comunicación ofreciendo a recontratar a trabajadoras(es) que recibieron indemnización el 26 y 27 de julio; publicar una declaración del compromiso de la empresa de respetar la libertad de asociación; y
- mejoras en políticas y procedimientos concernientes a cierres y mejoramiento del registro de datos relacionados con el cierre como la historia de empleo y deudas de indemnización y beneficios.

Urgimos con firmeza a la FLA a tomar acción decisiva y requerir que Gildan adopte un plan de acción correctiva con plazos claros que sea consistente con las recomendaciones del reporte de la FLA. Si Gildan no se acuerda con el plan de acción correctiva de la FLA o no cumple con el mismo, la FLA debería iniciar una revisión especial del re-acreditación de Gildan como Empresa Participante del 23 de junio. Cualquier plan de acción correctiva acordada entre Gildan y la FLA, así como todas las decisiones relacionadas del Consejo de la FLA, deben ser hechas públicas.

Atentamente,



Lynda Yanz, Directora Ejecutiva

copias a:

Scott Nova y Tara Mathur, Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC)

Claudia Sandoval y Benito Masi, Gildan Activewear

Comité Coordinador del Grupo de las Américas

Eric Biel y Jessica Vasquez, FLA

Junta Directiva, SITRASTAR

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)