

¿Una Historia de Éxito Canadiense?



Gildan Activewear: T-shirts, Libre Comercio y Derechos de los Trabajadores

Red de Solidaridad de la Maquila y
el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras

¿Una Historia de Éxito Canadiense?

Gildan Activewear: T-shirts, Libre
Comercio y Derechos de los Trabajadores

Esta investigación se llevó a cabo con la generosa asistencia del Centro Internacional de Investigación para el Desarrollo (IDRC) [International Development Research Centre] de Ottawa, Canadá, formando parte de un proyecto más amplio de investigación que examina el impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y otros acuerdos y políticas comerciales sobre la industria del vestido en las Américas, y en particular sobre los derechos de las trabajadoras(es).

Este informe se realizó por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), en colaboración con el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), así como también con investigadores locales y grupos laborales locales de México, El Salvador, Nicaragua, la República Dominicana y Haití.

Equipo editor: Lynda Yanz, Robert Jeffcott, Sonia Singh, Ian Thomson, Maritza Paredes, Yadira Rodríguez, Carla Castro, Mary Suyapa Melgar and Sergio Chavez.

Equipo de producción: Aníbal Vitón (traducciones), Kevin Thomas (diseño), Georgia Marman (correctora)

Reconocimientos: Quisiéramos agradecer a Ann Weston, Instituto Norte-Sur [The North-South Institute] (Canadá); Antonio Villalba, Frente Auténtico del Trabajo (México); Ana Enriquez, Factor X/Casa de la Mujer (México); Gary Gereffi, Universidad de Duke (EE UU); Rita Valdés de ERIC; Maria Luisa Regalado y las promotoras de la CODEMUH; Alejandro Fernández de EMIH; y Tullia Marcolongo y Anamika Mujoo-Girottee de la RSM por su ayuda e invaluables comentarios y sugerencias.

Para obtener más copias de esta publicación, pónganse en contacto con:

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) - info@maquilasolidarity.org

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMI) - Emihn1@yahoo.com

ISBN:0-9686681-4-3

mayo 2003

Impreso en mayo de 2003 en el taller de Gráfico 21 de Guillermo Medina, México

e-mail: grafic21@prodigy.net.mx

Indice

Prefacio	i
Introducción	1
Respuesta de Gildan a las Críticas	5
Gildan: Una Historia de Éxito Comercial	13
La Cadena de Aprovisionamiento de Gildan	14
El Camino de una T-shirt (camiseta) Gildan.....	16
Gildan y el Ensamblaje de Prendas de Vestir	18
Efectos de los Tratados Comerciales en la Estrategia de Gildan	19
TLCAN y la Inversión en México	19
La Ley de Asociación Comercial EE UU–Cuenca del Caribe y las Inversiones en Honduras	21
Las Prácticas Laborales de Gildan	25
Honduras	26
México	42
Plantas de contratistas	47
Conclusiones	53
Recomendaciones	63
Cuadros	
Cadena de Aprovisionamiento de Gildan 1999	15
Cadena de Aprovisionamiento de Gildan 2002	17
Gildan en las Américas, Mapa de la Cadena de Aprovisionamiento.....	24
Salarios Semanales Promedio	31
Puntos de Presión Institucionales	61

Prefacio

El presente libro es a la vez un estudio académico y, aunque pareciera que no va una cosa con la otra, un instrumento ejemplar de lucha. Por un lado, se basa sobre una cuidadosa recolección de datos acerca de la situación laboral en muchas fábricas de la empresa maquiladora Gildan a lo largo de México, América Central y el Caribe, y nos ofrece un análisis riguroso de la complejidad de la industria del vestido desde el nivel global hasta el nivel personal de las trabajadoras. Y por otro lado, la amplitud de los datos y la coincidencia de las denuncias en los diversos países le da mucha fuerza a la voz de las mujeres y el análisis enfoca los puntos flacos de una empresa que aunque sea millonaria y multinacional puede ser presionada para mejorar la situación de los derechos humanos en sus plantas.

Este libro representa una nueva forma de lucha más ajustada a las circunstancias de la globalización. Defiende el derecho a la libre asociación y no descarta el papel del sindicato. Pero, dada la ausencia de organización en la mayoría de las fábricas maquiladoras, la debilidad de los sindicatos y la poca afición de las trabajadoras a ellos, a no ser como medida para conseguir prestaciones, la nueva forma de lucha se basa principalmente en la denuncia de ellas, aunque no estén necesariamente organizadas, de tal manera que pueda ser transmitida a los más altos niveles de la comunicación. La idea es que las grandes empresas cuidan su imagen ante los consumidores finales del norte con más preocupación que una primadona. He allí su talón de Aquiles.

Para esta empresa canadiense un programa de televisión en su propio país puede tener una incidencia más grande que una toma de fábrica en Honduras. La presión a través del monitoreo independiente puede resultar en una mejora de condiciones laborales, cuando, por el contrario, la sola lucha sindical puede desembocar en pérdida de empleos para las trabajadoras. No es que huelgas, acciones de hecho y denuncias nacionales carezcan de importancia. Pero el patio de lucha no se da ya sólo en la fábrica, sino también en el ámbito global. Saben las empresas que mejorando las condiciones de trabajo y logrando una certificación se limpian ante los consumidores finales que, evidentemente, no quieren ponerse T-shirts con sudor de sangre.

La lucha de la auditoría social y del monitoreo independiente, sin embargo, no está libre de muchas dificultades. Como Ulises, debe surcar las aguas entre dos fuerzas, la de la empresa y la de las trabajadoras. Aunque ambas son desiguales, no puede comprometer la objetividad ni con el capital, ni con las operarias explotadas. No puede dejarse llevar, por supuesto, ni por las ofertas y granjerías del poder económico, ni tampoco por las quejas de las mujeres que sufren. Parecería una tarea imposible en países politizados, como los nuestros. Sin embargo, esa misma objetividad en la denuncia de las violaciones de los derechos laborales, sin dejarse llevar por la exageración o el calor del momento, es la que

defiende con más fuerza a las trabajadoras ante el capital. Es la fuerza de la verdad, aunque los equipos que practican la auditoría y el monitoreo deban sufrir a veces de incompreensión y desconfianza de ambos lados. En este pequeño libro, detrás de la objetividad que no afirma más de lo que dan los argumentos, arde un corazón amante de los pobres que pone su inteligencia, no tanto su garganta, al servicio de ellos.

Por fin, queremos expresar nuestra alegría y satisfacción por ver plasmado en esta publicación un esfuerzo de hace varios años del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras, esta vez, en colaboración con la Red de Solidaridad de la Maquila de Canadá y otros grupos investigadores en México, El Salvador y otros países de América Central y el Caribe.

Ojalá que no sólo académicos y estudiantes universitarios, especialmente de Derecho, se aprovechen del conocimiento apretadamente encerrado en estas páginas, sino sobre todo las trabajadoras y trabajadores de la maquila y cuantos tienen que ver con esta rama industrial de la que dependen tantos empleos, los cuales deberían ser no sólo fuente de ingresos sino de dignidad para ir saliendo poco a poco de la pobreza y de la baja estima en que nos debatimos.

Ricardo Falla, sj
Guatemala

Introducción

En 2000 y 2001 la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) recibió consultas de varios grupos de la red en América Central y el Caribe sobre una empresa canadiense llamada Gildan Activewear. Los grupos reportaron que había violaciones a los derechos laborales de las trabajadoras(es)¹ en fábricas que producían para Gildan.

Basados en una investigación preliminar, descubrimos que Gildan no era muy conocida en Canadá como una empresa exitosa, pero que muchos canadienses usaban sus “T-shirts” (camisetas) y que muchos grupos con los que trabajábamos en Canadá compraban en cantidad las camisetas Gildan. Decidimos que había que conocer más sobre la empresa y sus prácticas laborales y sugerimos un proyecto conjunto de investigación a algunos de los grupos que nos habían contactado inicialmente con informes acerca de problemas en las fábricas de Gildan, y particularmente con el Grupo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH), dado que Gildan tiene su mayor base de operaciones fuera de Canadá en Honduras. La colaboración con EMIH dio como resultado esta publicación conjunta.

Durante el tiempo en que estuvimos llevando a cabo esta investigación, las prácticas laborales de Gildan salieron a la palestra pública en Canadá como resultado de un programa de televisión sobre condiciones en sus plantas de Honduras.² Aún sin haberlo anticipado, la revelación sobre explotación del programa de la cadena canadiense CBC, así como las respuestas de Gildan y de la RSM a la misma, se convirtieron también en parte crucial de la historia, estableciendo las condiciones del primer contacto formal de la RSM con Gildan.

En noviembre 2002, la RSM dio a Gildan la oportunidad de revisar y hacer comentarios a un borrador preliminar de este informe antes de su publicación, así como considerar y discutir nuestras recomendaciones y las de nuestros asociados del Sur que se basan en los hallazgos del informe.³

Luego, en diciembre de 2002, mientras nos preparábamos para reunirnos con Gildan para tratar el informe, la RSM tuvo conocimiento de posibles violaciones a la libertad de asociación en una de las fábricas de propiedad de la empresa en Honduras. Tanto los esfuerzos de la RSM para promover que Gildan tratara el problema como la negación de la empresa de que hubiera ocurrido violación

¹ Puesto que las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza de trabajo en las fábricas estudiadas por los equipos locales de investigación, usamos ‘empleada(o),’ ‘trabajadoras(es),’ ‘empleadas(os)’ y ‘operadoras(es)’ para referirnos a la fuerza de trabajo en general, con el fin de resaltar este hecho y la importancia de género. Utilizamos sólo la versión femenina, por ejemplo ‘trabajadora,’ o masculina, por ejemplo ‘trabajador,’ cuando hablamos de una circunstancia concreta en que se trata de mujeres o hombres específicamente, y también cuando estos términos fueron usados en una citación, por otra persona o en un título.

² El Programa ‘Disclosure,’ “Sewing Discontent” [Descontento en la Costura], CBC Television, 22 de enero, 2002.

³ Dos representantes de la RSM se reunieron con un equipo de altos ejecutivos el 23 de enero de 2003. Luego de la reunión, Gildan entregó a la RSM un documento de 12 páginas, fechado el 28 de enero de 2003, con comentarios sobre el informe, el cual tenemos en nuestro archivo. Los comentarios de Gildan se integraron en este informe.

alguna a los derechos de las trabajadoras(es) han hecho más difícil la continuación del diálogo con Gildan.

El primer borrador de este informe fue luego revisado a la luz de los comentarios de Gildan y actualizado para incluir detalles de los despidos de noviembre y las reacciones de Gildan a las acusaciones de violación al derecho a la libertad de asociación. Se cambiaron también las recomendaciones tomando en cuenta nuestras discusiones con Gildan.

Este informe revisado incluye los resultados de una investigación corporativa llevada a cabo por la RSM de la información disponible al público sobre las operaciones de Gildan, un resumen de la estructura de Gildan, su cadena de aprovisionamiento y su estrategia corporativa; los resultados de una investigación local realizada por grupos de derechos laborales sobre condiciones de trabajo y prácticas laborales en cinco de las plantas de Gildan en México y la Cuenca Caribeña; y propuestas de pasos que puede dar Gildan y quienes tienen intereses en la empresa para asegurar el respeto a los derechos de las trabajadoras(es). Donde correspondía, incorporamos la respuesta de Gildan al borrador del informe de noviembre.

El informe no examina las prácticas laborales o condiciones de trabajo de las fábricas de propiedad de Gildan en los EE UU y Canadá. Mientras que la mayoría de las trabajadoras(es) canadienses de Gildan están representadas(os) por sindicatos y gozan de los beneficios de los acuerdos colectivos, ninguna de las trabajadoras(es) de producción de Gildan en México o la Cuenca Caribeña está organizada(o), con la posible excepción de una planta contratista salvadoreña cuyo patrón ha nombrado a un sindicato privado pro-empresarial sin el consentimiento de las trabajadoras(es).

Al publicar este informe, nuestros objetivos y los de nuestros asociados de investigación del Sur consisten en documentar las percepciones de las trabajadoras(es) de Gildan acerca de las condiciones de trabajo y las prácticas laborales con el fin de lograr un contacto con la empresa sobre pasos que podría dar para tratar con los problemas reales y percibidos.

En el proceso de finalizar este informe nos hemos encontrado con importantes diferencias de opinión entre la empresa por un lado y las trabajadoras(es) entrevistadas(os) y grupos locales de derechos laborales e investigación por el otro, en lo concerniente a las prácticas laborales de Gildan. Existe también desacuerdo en hechos concretos, tales como niveles salariales, horas de trabajo, pago de sobretiempo, etc. La reacción general de Gildan al informe ha sido negar que la información esté basada en los hechos e intentar minimizar la gravedad de las acusaciones de las trabajadoras(es) contenidas en este informe.

Mientras que Gildan no es la única empresa que ha sido vinculada con salarios inadecuados y otros problemas laborales en países del Sur, creemos que Gildan puede y debe tomar un rol de liderazgo en la responsabilidad social corporativa tratando con los problemas y temas que surgieron en este informe. Las recomendaciones incluidas al final de la investigación asumen que Gildan Activewear se compromete de hecho a asegurar que se respeten los derechos de las trabajadoras(es) en las fábricas que elaboran sus productos.

Esperamos que este informe contribuya a promover una mayor comprensión de la complejidad de la industria del vestido, de cómo las empresas están reestructurando sus operaciones de aprovisionamiento en respuesta a regímenes comerciales cambiantes. Más importante aún, esperamos que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo y las prácticas laborales en las plantas de Gildan en el Sur.

Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) y
El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)
mayo 2003

Respuesta de Gildan a las críticas

1

El 22 de enero de 2002, el programa de la cadena canadiense CBC “Disclosure”⁴ emitió un segmento titulado “Descontento en la costura” en el cual empleadas hondureñas de Gildan Activewear acusaban a la empresa fabricante de camisetas de Québec de una serie de abusos a los derechos de las trabajadoras(es), tales como:

- Cuotas de producción excesivamente altas;
- Jornadas de trabajo de 11 horas;
- Salarios de Cdn.\$16.00 (US\$10.52) por día que no alcanzan para las necesidades básicas de las trabajadoras(es);
- Supervisión cuando las trabajadoras(es) van a los sanitarios para limitar su uso;
- Mala calidad del aire – aire lleno de polvo de la fábrica;
- Despido de trabajadoras(es) que querían organizarse; y
- Pruebas forzosas de embarazo, y despido de trabajadoras embarazadas.

En el programa, la Vicepresidenta de Asuntos Corporativos de Gildan, Mackie Vadacchino⁵, negó la acusación sobre tests forzosos de embarazo, sosteniendo que los análisis de orina para nuevas empleadas era por drogas y no por embarazo. Ella sostuvo que Gildan había comisionado un estudio de calidad de aire de la planta de Honduras que confirmó que cumplía con los estándares de Québec. Mostró también declaraciones juradas firmadas por empleadas que declaraban que habían sido presionadas para mentir a la periodista investigadora de la cadena CBC. Las cartas no mencionaban los tests de embarazo, y los nombres de las trabajadoras que habían sido revelados a abogados de la CBC, habían sido tachados. Gildan no hizo comentarios respecto a las acusaciones sobre violaciones al derecho a la libertad de asociación.⁶

En conversaciones telefónicas de seguimiento con la RSM⁷, Vadacchino negó que las acusaciones hechas en el programa estuvieran basadas en hechos reales. Según Vadacchino, no hay cuotas de producción en ninguna fábrica de Gildan. Continuó diciendo que el salario promedio de la fábrica mostrada en el programa de la CBC era de Cdn.\$23.50 (US\$15.42 or Lps. 251.45)⁸ por día⁹, 3-4 veces el

⁴ El Programa ‘Disclosure,’ “Sewing Discontent” [Descontento en la Costura], CBC News, 22 de enero de 2002.

⁵ El 11 de marzo de 2003 nos enteramos que Sra.Vadacchino ya no trabajaba con Gildan y que se eliminó el puesto de Vicepresidenta de Asuntos Corporativos.

⁶ www.cbc.ca/disclosure/archives/0222_gildan/main.html

⁷ Conversación telefónica con Mackie Vadacchino, ex-Vicepresidenta de Asuntos Corporativos, 29 de enero de 2002.

⁸ Las conversiones entre dólares US y Lempiras hondureños fueron realizadas el 7 de julio de 2002 a menos que se especifique de otra manera.

salario mínimo de Honduras y que la semana de trabajo de cuatro días de 11 horas y cuatro días libres (4x4) era el que preferían las empleadas(os), dado que reducía el costo del cuidado de niños.

Vadacchino declaró también que las trabajadoras(es) tienen servicio médico gratuito en el lugar de trabajo, comidas subsidiadas en la fábrica y transporte pagado.¹⁰ Según Vadacchino, Gildan invirtió Cdn.\$1.3 millones para construir 59 casas nuevas para víctimas del huracán Mitch en Honduras.¹¹

Cuando se le preguntó sobre condiciones de trabajo en plantas de ensamblaje bajo contrato en otros países de América Central y el Caribe, Vadacchino señaló que Gildan está dejando de usar fábricas contratistas y consolidando toda su producción fuera de Canadá en Honduras y México. Dijo que los productos de Gildan seguían siendo ensamblados en una fábrica contratista en El Salvador.¹²

Compromiso inicial con el estándar SA8000 y auditorias de terceras partes

Poco después de la emisión del programa de la CBC, Gildan anunció que solicitaría la certificación de SA8000 para sus plantas de manufactura.¹³ Según Vadacchino, esa decisión no había sido motivada por las revelaciones de la CBC, sino que la decisión había sido tomada meses antes.¹⁴

De hecho, el Fonds de solidarité FTQ (Fondo de Solidaridad FTQ), que invierte los fondos de pensión de los miembros de sindicatos de Québec en empresas basadas en esa provincia, y que tiene el 4.2 por ciento de las acciones de Gildan, promovió por cierto tiempo entre Gildan y otras empresas localizadas en Québec en las que tiene acciones la adopción del estándar SA8000.¹⁵ Es por lo tanto muy posible que Gildan tenga razón al declarar que tomó esta decisión con anterioridad a la emisión del programa televisivo de la cadena canadiense CBC.

Al mismo tiempo que se comprometía al SA8000, Gildan continuó buscando la certificación de sus plantas de manufactura bajo el Programa de Certificación de Responsabilidad Mundial en la Producción de Indumentaria (WRAP).¹⁶ Mientras que el estándar SA8000 se basa en las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las disposiciones del código del WRAP no las toman en cuenta y, con pocas excepciones, requieren muy poco más que el cumplimiento de las leyes laborales locales. El código de conducta propio de

⁹ Según Gildan, las trabajadoras(es) de Gildan en Honduras ganan Cdn.\$115 por semana o Cdn.\$28.75 por día, un hecho que el equipo de investigación de Honduras disputa. (el 28 de enero de 2003)

¹⁰ Una vez más, nuestro equipo de investigación no coincidió con las declaraciones de Gildan. Según ellos, los servicios médicos forman parte del Plan de IHSS al que las empleadas(os) contribuyen con dinero, las trabajadoras(es) pagan por su comida (salvo cuando los bonos de producción incluyen boletos de comida) y las trabajadoras(es) pagan los gastos de transporte.

¹¹ "La financiación para este proyecto fue provista a través de un subsidio de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional – Cooperación Industrial (ACDI-INC), una donación de Gildan Activewear e hipotecas subsidiadas por aproximadamente el 30 por ciento del costo real de la vivienda," *Canada Newswire*, Ottawa, 8 de marzo, 2001. Sin embargo, según records de ACDI, el subsidio (Cnd\$480,000) fue cuatro veces mayor a la contribución de Gildan (Cdn.\$120,000) al proyecto.

¹² Confirmado por investigadores locales de El Salvador de que en marzo de 2003 la producción de Gildan era "casi" el 100% de los pedidos en la planta contratista.

¹³ "Gildan bows to Fund, T-shirt maker implementing code of conduct after allegations of pregnancy testing of Honduran employees air in TV report" [Gildan cede ante el fondo, fabricante de camisetas implementa un código de conducta luego de acusaciones en un programa de TV sobre pruebas de embarazo a sus empleadas hondureñas], Jan Ravensbergen y Melanie Verhaeghe, *Montreal Gazette*, 26 de enero de 2002.

¹⁴ Carta al director de Montreal Gazette, de Mackie Vadacchino, 28 de enero de 2002 (archivo).

¹⁵ Carta al director de Montreal Gazette, de Gilles Audette, Fondo de Solidaridad FTQ, 28 de enero de 2002 (archivo).

¹⁶ www.sa-intl.org y www.wrapapparel.org

Gildan se asemeja más a los Principios del WRAP que al estándar SA8000. Varias de sus disposiciones son más débiles que las del estándar SA8000, incluyendo disposiciones sobre discriminación, horas de trabajo, salarios y libertad de asociación.¹⁷ Los Principios del WRAP incluyen también disposiciones sobre interdicción de drogas y transporte de prendas de vestir fabricadas en otros países.¹⁸

Gildan obtuvo la certificación WRAP de sus tres plantas de costura en Honduras el 24 de septiembre de 2002, basada en auditorías de Bureau Veritas Quality International (BVQI). Desgraciadamente, en el curso del año 2002 Gildan pareciera haber decidido “reevaluar” su compromiso de avanzar en la certificación SA8000.¹⁹

Consultas de compradores institucionales

Luego de la emisión del programa televisivo sobre Gildan, la RSM recibió consultas de varios compradores institucionales de productos de Gildan – incluyendo la Universidad de Toronto, Amnistía Internacional y empleados de la CBC – preguntando si deberían dejar de comprar productos de Gildan. La RSM aconsejó no boicotear a Gildan, sino utilizar su poder de compra institucional para exigir una mayor responsabilidad y transparencia a la empresa.²⁰

Como resultado, varios compradores institucionales se contactaron con Gildan, reconociendo el paso positivo tomado en comprometerse al estándar SA8000, y requirieron a la empresa que hiciera lo siguiente:²¹

- Proveer evidencia verificable de que las violaciones a los derechos de las trabajadoras(es) no ocurren o que se están dando los pasos apropiados para remediar las violaciones;
- Ofrecer oportunidades para que grupos confiables locales de derechos humanos, laborales y/o de mujeres desempeñen un rol activo en el proceso de verificación del cumplimiento del código;
- Proporcionar informes públicos sobre el progreso realizado en lograr el cumplimiento con estándares internacionales reconocidos y legislación local; y
- Asegurar que las trabajadoras que aparecieron en el programa de la CBC no sean castigadas por ello.

Que nosotros sepamos, Gildan no ha actuado sobre dichas solicitudes.

¹⁷ El código de conducta de Gildan y la evaluación de la RSM sobre el código están en archivo.

¹⁸ Ver evaluación de la RSM en el capítulo 4 de este informe.

¹⁹ Gildan sostiene, “La implementación de los estándares WRAP nos permitió mejorar en algunas áreas críticas. Siendo estas áreas la mayor capacitación de nuestros supervisores en nuestro Código y Estándares, así como también una mayor comunicación a las empleados sobre estos mismos Códigos y Estándares. Mientras tanto estamos implementando WRAP en nuestras plantas de México. Hemos comenzado una evaluación sistemática de SA8000, FLA y otros estándares internacionales. Una vez que tengamos la certificación de WRAP para todas nuestras plantas de Honduras y México, nuestros ejecutivos decidirán cuáles de estos nuevos Estándares Internacionales se adaptan mejor a nuestras necesidades en general al tomar en cuenta a todos los interesados. Respetamos vuestra percepción pero debemos subrayar el hecho de que el gobierno de los EE UU, con motivo del lanzamiento el 8 de enero de las negociaciones por un Tratado de Libre Comercio EE UU – América Central, elogió al WRAP como un programa en la región que está ‘mejorando la vida de los trabajadores.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

²⁰ www.maquilasolidarity.org/campaigns/Gildan

²¹ Cartas en archivo en la oficina de la RSM. Ver también: Sue Bloc-Nevitte, “U of T Asks T-Shirt Manufacturers to Explain CBC Allegations” [La Universidad de Toronto pide que la fabricante de camisetas explique las acusaciones de la cadena canadiense CBC], *The Bulletin: University of Toronto*, 25 de febrero, 2002, <http://www.newsandevents.utoronto.ca/bulletin/2-25-02/02-25-02.pdf>

Despidos de miembros del sindicato

En noviembre de 2002, la RSM recibió informes preocupantes de despidos de empleadas(os) de Gildan que estaban en el proceso de registrar un sindicato en la planta Gildan-El Progreso en Honduras. A pedido de la RSM, el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) llevó a cabo una investigación adicional, documentando los eventos y las percepciones de las trabajadoras(es) sobre lo que había ocurrido. Los resultados de esta investigación fueron los siguientes.

El 14 de noviembre, el Ministerio de Trabajo en la capital de Honduras, Tegucigalpa MDC, reconoció el recibo de una solicitud del Sindicato de Trabajadores de Gildan (SITRAGILDAN) para su reconocimiento legal y registro.²² (En Honduras, el despido de trabajadores en momentos en que están tratando de lograr el registro del sindicato no está permitido).²³

El 24 de noviembre, casi todas las 46 trabajadoras(es)²⁴ de Gildan-El Progreso que habían firmado por el sindicato fueron llamadas(os) una después de otra a la Oficina de Personal, donde se les informó que su empleo con la empresa había terminado.

Unas 23 de las y los miembros del sindicato despedidas(os) presentaron reclamos ante la oficina regional del Ministerio de Trabajo, acusando a la empresa de no pagar el total de la indemnización correspondiente.

El 4 de diciembre, una Inspectora del Ministerio de Trabajo respondió a los reclamos tratando de visitar la planta El Progreso para investigar récords de pagos. En un informe, fechado el 19 de diciembre, declaró que se le impidió el ingreso al Parque Industrial por guardias de seguridad que le dijeron que no podría entrar, bajo el pretexto de que el Gerente de Recursos Humanos de Gildan no estaba presente. En vista de no poder ingresar a la empresa, la Inspectora, como sucede en otros casos, continuó con el procedimiento normal de citar en tres ocasiones consecutivas a la empresa Gildan.²⁵ Se informó que Gildan no accedió a estos pedidos.

A principios de diciembre, EMIH pidió una reunión con la gerencia de Gildan en Honduras para conocer su versión y lo que la gerencia de esta empresa estaba pensando hacer ante los problemas encontrados en la empresa y sobre todo en lo relacionado con las y los miembros del sindicato despedidas(os). En ese momento, Gildan se negó a reunirse con EMIH. El 3 de febrero de 2003, a instancias de la RSM, Gildan finalmente accedió a reunirse con EMIH, pero al consultarle sobre una posible reincorporación de las trabajadoras(es) despedidas(os) se negó a considerarla.

²² Carta firmada en archivo.

²³ Artículo 517 Código del Trabajo dice lo siguiente: "La notificación formal de treinta trabajadores hecha a su patrono por escrito, comunicada a la dirección general de trabajo o a la procuraduría del trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar el sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de personería jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado...sin causa justa..."

²⁴ Al principio, RSM recibió cifras contradictorias sobre el número de miembros del sindicato despedidos el 24 de noviembre. Por eso, usamos 38, la cifra más conservativa. Desde entonces hemos recibido una lista de los nombres de las y los miembros del sindicato, la cual confirma que había 46 miembros (30 hombres y 16 mujeres). La gran mayoría de esas trabajadoras(es) fueron despedidas(os) el 24 de noviembre de 2003. Todas las trabajadoras(es) que quedaron, menos una trabajadora, fueron despedidas(os) o renunciaron alrededor de este mismo período. La trabajadora que no fue despedida estaba embarazada. Según la ley en Honduras, se prohíbe despedir a una trabajadora embarazada.

²⁵ Certificación de un informe firmada en archivo

En una llamada conferencia con Gildan realizada el 16 de diciembre de 2002, y en una carta de seguimiento del 18 de diciembre,²⁶ la RSM requirió que Gildan hiciera lo siguiente:

- Contactar al Ministerio de Trabajo para confirmar que las trabajadoras(es) habían presentado la solicitud de registro del sindicato antes de los despidos del 24 de noviembre;
- Asegurar que las trabajadoras(es) recibieran el pago completo de su indemnización, y
- Hacer circular una carta entre sus actuales trabajadoras(es) y las despedidas(os), afirmando el respeto al derecho de las trabajadoras(es) a la libertad de asociación y ofreciendo reincorporar a las y los miembros del sindicato despedidas(os).

En tres reuniones con la RSM y el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH),²⁷ los funcionarios de Gildan declararon lo siguiente:

- Se redujo el personal cuando disminuyeron los pedidos, lo que forzosamente obliga a rebajar la fuerza de trabajo.
- La empresa no tenía conocimiento de que los trabajadores habían solicitado el registro de un sindicato porque el Ministerio de Trabajo no había informado a la empresa de este hecho.²⁸
- El hecho de que entre los trabajadores despedidos estuvieran incluidos aquellos que estaban tratando de organizar un sindicato es mera coincidencia; se seleccionó para la terminación de empleo a aquellos con quienes había problemas con su trabajo (es decir, eran menos productivos o eficientes).²⁹
- Gildan no tiene conocimiento de “irregularidad” alguna: por ejemplo, falta de notificación escrita del despido, escoltar con guardias fuera de la planta, pago de indemnización insuficiente, falta de acceso a la inspección, falta de cumplimiento con tres pedidos formales de reunión formulados por la inspectora del Ministerio de Trabajo.

²⁶ Carta e-mail en archivo

²⁷ Esas reuniones comprendieron una llamada conferencia el 16 de diciembre entre Gildan y la RSM, una reunión el 23 de enero entre Gildan y la RSM en Montreal, y una reunión entre la gerencia de Gildan en Honduras y EMIH el 4 de febrero 2003 en Honduras.

²⁸ Según EMIH, las trabajadoras(es) presentaron directamente su solicitud en las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa, sin antes presentarla en las oficinas regionales y al patrono. Esto no es un requisito para que se conceda la personería jurídica, sino más bien para lograr la protección del Estado (Art.517). Sin embargo, en el contexto de este país, es difícil que las trabajadoras(es), cumpliendo la formalidad de comunicar al patrono, pudiesen estar mejor protegidas(os). Las trabajadoras(es) utilizan esta estrategia debido a que siempre son despedidas(os), aún gozando de “protección del estado,” por la misma debilidad institucional que existe en Honduras. Finalmente, es importante recalcar que en las fábricas, los patronos siempre tienen conocimiento cuando se está organizando un sindicato.

²⁹ Un estudio llevado a cabo por el Comité para la Defensa de los Derechos Humanos (CODEH) de Honduras con 884 trabajadoras(es) de ese país en febrero de 1997 reveló que 30 por ciento de todos los casos de quejas por trabajadoras(es) sobre despidos injustos fueron el resultado de que el patrono se enteró que las trabajadoras(es) trataban de organizar un sindicato independiente. Los datos del estudio también muestran que 16 por ciento de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) por los investigadores sostuvieron que les dijeron en su entrevista para empleo que se prohibía organizarse con el fin de formar un sindicato y que 15 por ciento había creído que era así. *Estudio socio jurídico sobre las condiciones de trabajo en las maquilas en Honduras*, CODEH, San Pedro Sula, febrero de 1997, Cooperación Española y Asamblea de Cooperación por la Paz.

Llamados para una investigación independiente

Debido a la gran disparidad entre lo que sostiene Gildan y los testimonios de trabajadoras(es) despedidas(os) en Honduras, el 23 de enero de 2003, la RSM hizo un llamado para que Gildan cooperara con una investigación independiente, seguida de un informe público.³⁰ Se esperaba que dicha investigación pudiera aclarar otros temas documentados en este informe, los cuales Gildan cuestiona, concernientes a salarios y condiciones de trabajo en las fábricas de propiedad de Gildan y las de contratistas en Honduras, México y El Salvador.

A principios de febrero de 2003, la RSM dio a conocer los resultados de la investigación de EMIH sobre los despidos de noviembre, y hubo una extensa cobertura de prensa del tema antes de la reunión anual de accionistas de Gildan.³¹ El 6 de febrero, el Fondo de Solidaridad FTQ apoyó el llamado a una investigación independiente e instó a Gildan a reafirmar su compromiso con la certificación SA8000 de sus fábricas en América Central y México.³² La RSM y varios compradores en cantidad de productos Gildan apoyan esta propuesta y requieren también revelación pública de los resultados de auditorías de SA8000.

Gildan había enviado una carta a la RSM el 6 de mayo de 2002, declarando que estarían dispuestos a compartir su informe de auditoría de WRAP con la RSM.³³ En respuesta a una carta de seguimiento de la RSM preguntando si Gildan seguía comprometida en lograr la certificación de SA8000 y la publicación de todas las auditorías de fábricas, Gildan declaró en una carta del 20 de diciembre de 2002 que todavía estaba considerando la posibilidad de la certificación de SA8000, pero que no había tomado todavía una decisión final al respecto.³⁴ Luego de una reunión con la RSM el 23 de enero de 2003, Gildan reconfirmó por escrito que la empresa estaría dispuesta a entregar informes de auditoría a la RSM, pero no mencionó informes de SA8000 o la divulgación pública de informes de WRAP o SA8000.³⁵

Otras organizaciones en Canadá que son compradores en cantidad de productos Gildan Activewear – tales como la Universidad de Toronto, Amnistía Internacional, Oxfam Canadá, y el Festival Folk de Winnipeg – han escrito también a Gildan expresando su preocupación por los despidos de miembros del sindicato en noviembre de 2002 y reiterando sus pedidos de que Gildan asegure en forma verificable que respeta los derechos de las trabajadoras(es).³⁶

En 2002, la publicidad negativa y una participación positiva con la empresa por parte del Fondo de Solidaridad FTQ, compradores institucionales y la RSM, parecieron haber obtenido compromisos de Gildan de mejorar el monitoreo de sus lugares de trabajo y una mayor transparencia. Sin embargo, hacia el momento de su reunión anual de accionistas del 6 de febrero de 2003, pareciera que Gildan

³⁰ La propuesta fue reiterada el 28 de enero de 2003 en un e-mail de la RSM a Gildan, en archivo.

³¹ Jan Ravensbergen, "Gildan confronted with allegations of union busting: Solidarity Fund requests probe to determine whether Hondurans were fired for organizing" [Gildan confrontado con acusaciones de ataque a sindicato: el Fondo de Solidaridad FTQ exige una investigación para determinar si se despidió a hondureñas(os) por organizarse], *Montreal Gazette*, 7 de febrero de 2003.

³² Jan Ravensbergen, op cit.

³³ Carta en archivo.

³⁴ En archivo.

³⁵ Correspondencia de e-mail en archivo.

³⁶ Cartas en archivo.

estuviera renegando de compromisos anteriores a la certificación de SA8000 y publicación de informes de auditoría y asumiendo una posición de evaluar sus opciones en sistemas de monitoreo y ofreciendo hacer conocer los informes de auditoría de WRAP a la RSM, pero no al público.³⁷

Con el fin de asegurar que Gildan garantice el cumplimiento de sus compromisos anteriores es esencial comprender cómo funciona la empresa y qué distintos puntos de presión se pueden utilizar para promover un mayor respeto a los derechos de las trabajadoras(es).

³⁷ La RSM rechazó la propuesta de Gildan de proveernos copias de sus informes de monitoreo de WRAP porque nos pidió que firmáramos un acuerdo de confidencialidad, el cual estipulaba que no podíamos difundir la información entre otros interesados en la empresa. Opinamos que accionistas institucionales y otras partes interesadas de Gildan deben tener acceso a los informes sobre el progreso de Gildan en el cumplimiento de los Convenios del OIT y leyes locales. Nos preocupaba también que la entrega de los informes de WRAP a la RSM bajo un acuerdo de confidencialidad desvíe la atención del compromiso cada vez más débil de Gildan de actuar sobre los resultados de las auditorías y de avanzar en el estándar y certificación SA8000.

Gildan: una historia de éxito comercial

2

Antes de las revelaciones del programa televisivo de la cadena canadiense CBC, Gildan Activewear era conocida como una historia de éxito comercial canadiense más que por las acusaciones de explotación. Gildan es una de las mayores fabricantes de “básicos”³⁸ en Norteamérica, y es una de las pocas empresas de la industria del vestido canadiense con operaciones en América Latina. Gildan produce tres productos básicos: camisetas o T-shirts, camisetas o buzos de vellón y camisetas deportivas (chombas, poleras, camisetas de golf) en varios estilos y colores.

En 2001, Gildan se convirtió en el mayor fabricante y comercializador de camisetas de algodón para el mercado mayorista norteamericano, seguido por la división Hanes de Sara Lee y Fruit of The Loom. A pesar de la desaceleración económica general en 2001, sus ventas anuales crecieron a Cdn.\$504.9 millones de Cdn.\$459.2 millones en 2000 y Cdn.\$334.2 millones en 1999.³⁹ En 2002, Gildan alcanzó un hito nuevo en ventas con Cdn.\$600.6 millones, un 19% mayor que el año anterior.⁴⁰ Este continuo crecimiento ha sido principalmente a expensas de sus competidores al aumentar su participación en el mercado estadounidense de camisetas un 27.7% en 2002, más que el 23.6% en 2001.⁴¹

A pesar de un aumento en la venta de unidades, las ganancias netas de Gildan en 2001 cayeron en forma dramática de Cdn.\$54.6 millones a Cdn.\$0.82 millones. Según Gildan, el aumento de las ventas de unidades fue “más que compensada con reducciones de precios en la industria, mezclas de productos desfavorables, aumentos en infraestructura” y el costo de la expansión para satisfacer “un crecimiento a largo plazo y objetivos de costos.”⁴² Las perspectivas parecían mejores para el año siguiente al declarar la empresa ganancias de Cdn.\$66.5 millones en los primeros nueve meses del año fiscal 2002.⁴³

Los mayores competidores de Gildan son Hanes (Sara Lee Corp.), Fruit of the Loom, Anvil Knitwear Inc., Bassett-Walker (VF Corp.), Delta Apparel (Delta Woodside Industries Inc.), Jerzees (Russell Corp.), y Tultex Corp. Al igual que Gildan, todas estas empresas han estado llevando operaciones de ensamblaje a otros países. Por ejemplo, en su *Informe Anual* de 1999, Russell Corporation asegura que comenzó 1998 con el 17% de su producción en el extranjero, pero que apuntaba a terminar 1999 con el 60% de su producción en México y la

³⁸ El término “básicos” se refiere a productos de indumentaria de baja complejidad como ropa interior, camisetas o t-shirts, ropa de bebé, ropa de noche y pijamas.

³⁹ Gildan Activewear Inc., *Informe Anual de 2001*.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ “Gildan Reports Record Profits” [Gildan registra rentas sin precedentes], Canadian Press, *Toronto Star*, 9 de agosto de 2002.

⁴² Gildan Activewear Inc., *Informe Anual de 2001*.

⁴³ “Gildan Reports Record Profits,” [Gildan registra rentas sin precedentes], 2002, *op cit.*

Cuenca Caribeña. A fines de 1999, Russell había superado sus propias expectativas y tenía cerca del 70% de su producción en el extranjero.⁴⁴

En abril de 2001, otro competidor de Gildan, Fruit of the Loom (FTL) inició una demanda acusando a Gildan de haber robado su documento secreto “Plan Sew” y que había contratado a ejecutivos claves de la empresa para obtener una ventaja competitiva. FTL estaba a la defensiva luego de un desempeño miserable en una constante guerra de precios iniciada por el arribo de Gildan al mercado estadounidense en 1997. A fines de 1999, FTL se había presentado en convocatoria de acreedores en los EE UU. La demanda fue luego suspendida por acuerdo mutuo entre las dos empresas. Gildan hasta intentó comprar la empresa en decadencia, pero Fruit of the Loom fue eventualmente adquirida por Berkshire Hathaway Inc.⁴⁵

● La cadena de aprovisionamiento de Gildan

Gildan es única entre los fabricantes canadienses en tanto su cadena de aprovisionamiento se extiende en Norteamérica y la Cuenca Caribeña, con plantas de manufactura en Canadá, los EE UU, México y América Central.⁴⁶ En los últimos años, Gildan ha utilizado también plantas contratistas en la República Dominicana, Nicaragua, El Salvador y Haití.

Según Gildan, en 2002 “se fabricaron aproximadamente 97% de nuestros productos en México, América Central y la Cuenca Caribeña,”⁴⁷ confirmando que aunque se siguen fabricando en Canadá, en general estas operaciones son de escasa importancia. El 27 de marzo de 2003, Gildan anunció planes de cerrar su planta de costura Clark Street de Montreal para el 2 de mayo de 2003. El CEO de Gildan, Greg Chamandy comentó, “[N]uestro éxito depende de nuestro compromiso irrestricto de ser el productor global a bajo costo de ropa “activewear” y de bajar constantemente nuestra estructura de costos de manufactura.”⁴⁸

Ver los cuadros en las páginas 15 y 17 para una comparación de la cadena de aprovisionamiento de Gildan en 1999 y 2002. El mapa de la página 24 proporciona una vista geográfica de la cadena de Gildan en 2002.

⁴⁴ Russell Corp., *US SEC Formulario del Informe Anual 10-K*, 31 de marzo, 2000.

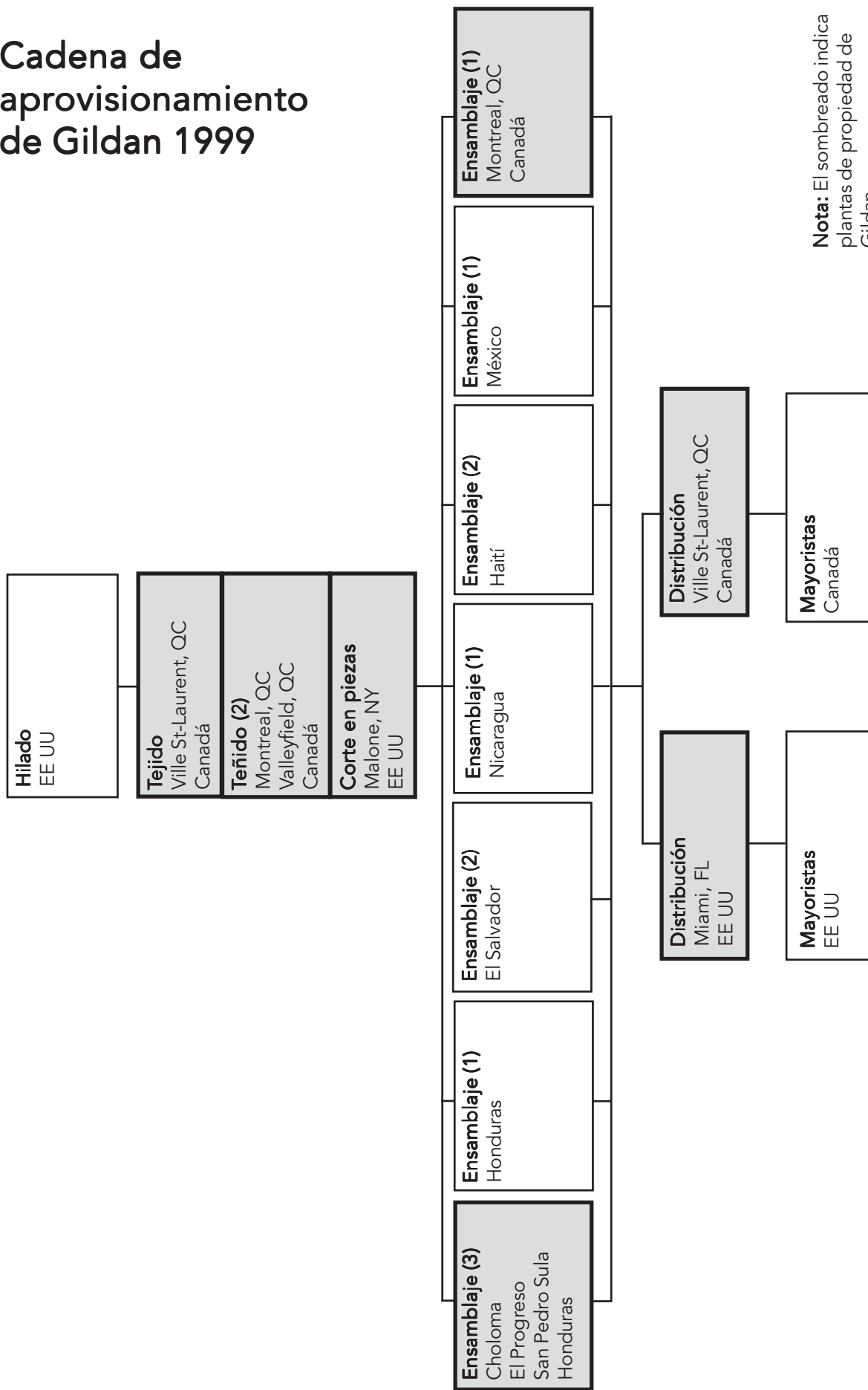
⁴⁵ Marotte, Bertrand, “Upstart Gildan shrugs off trouble, sticks to strategy” [La empresa advenediza Gildan niega la importancia de sus problemas y persiste en su estrategia], *Globe and Mail*, 9 de mayo de 2001, “Gildan Bids for Fruit of the Loom” [Gildan puja por Fruit of the Loom], *Just Style*, 6 de agosto de 2001.

⁴⁶ Según el más reciente *Formulario de Información Anual*, de febrero de 2003, al 31 de diciembre de 2002, Gildan “empleaba aproximadamente 8.450 empleados permanentes, incluyendo aproximadamente 1.300 en Canadá, aproximadamente 1.900 en México, aproximadamente 4.900 en Honduras, aproximadamente 300 en los EE UU, 48 en Barbados y 2 en Europa. De estos empleados, aproximadamente 700 canadienses están cubiertos por convenios colectivos. Aproximadamente 200 empleados de la planta de teñido de Valleyfield, están cubiertos bajo un convenio colectivo que expira el 31 de octubre de 2003. Aproximadamente 200 empleados de la planta de teñido y terminado de Montreal están cubiertos por un convenio colectivo que expiró el 31 de diciembre de 2002. Estamos al presente negociando la renovación de dicho convenio colectivo. Aproximadamente 175 empleados en nuestra planta de hilado de Long Sault, Ontario, están cubiertos por un convenio colectivo que expira el 30 de septiembre de 2006. Aproximadamente 100 empleados de nuestra recientemente adquirida planta de hilado de Montreal están cubierto por un convenio colectivo que expira el 31 de octubre de 2007. Nuestros empleados en la planta de costura de Montreal, que estaban anteriormente cubiertos por convenio colectivo se convirtieron a no sindicalizados [sic] luego de la cancelación de la certificación de su sindicato en julio de 2002.” *US SEC Formulario de Información Anual*, 12 de febrero de 2003, p. 16.

⁴⁷ Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 12 de febrero de 2003, p. 15.

⁴⁸ Gildan Activewear Announces Consolidation of Sewing Facilities” [Gildan Activewear anuncia la consolidación de sus plantas de costura], Comunicado de Prensa, 27 de marzo de 2003. www.gildan.com/pr.

Cadena de aprovisionamiento de Gildan 1999



Nota: El sombreado indica plantas de propiedad de Gildan.

Las oficinas ejecutivas de Gildan están en Montreal, Québec, Canadá. Su sede internacional, responsable de todas las ventas no canadienses, manufactura, depósito, distribución, comercialización y servicio al cliente, está localizada en Barbados y se beneficia de un tratado favorable de impuestos entre Canadá y Barbados.⁴⁹

● El camino de una T-shirt (camiseta) Gildan⁵⁰

El hilo se compra en los EE UU de proveedores con costo fijo a largo plazo, o es producido en plantas de hilado recientemente adquiridas en Québec y Ontario.⁵¹

El hilo se trae a la planta de tejido de Gildan en Montreal, Québec, donde se teje la tela que luego se tiñe de los colores de Gildan en sus plantas de teñido y terminado en Valleyfield y Montreal, en Québec.⁵²

La tela es entonces enviada a una planta cercana en Nueva York para el corte.⁵³

Gildan ha construido recientemente una nueva planta textil en Honduras, la cual comenzó a operar a mediados de 2002. El hilo comprado en los EE UU puede ahora ser tejido, teñido, terminado y cortado en Honduras.⁵⁴

La tela cortada en la planta de cortado automático de Bombay, Nueva York, es enviada a una de las numerosas plantas de costura de Gildan, sea en Montreal, América Central o México. En el futuro, la tela cortada y producida en Honduras proveerá a las plantas de Gildan en Honduras y a las fábricas contratistas que utiliza en el Cuenca del Caribe.⁵⁵ Hasta el cierre planeado para mayo de 2003, la planta de costura Clark Street de Montreal provee “una porción significativa”⁵⁶ del mercado canadiense de Gildan.

Las camisetas (T-shirts) cosidas en México y América Central están destinadas generalmente al mercado estadounidense y se distribuyen a través de la planta de propiedad de Gildan en Eden, Carolina del Norte.⁵⁷ Gildan tiene un segundo centro de distribución en Montreal, Québec.

⁴⁹ Gildan Activewear Inc., *Informe Anual de 2001*, p. 18

⁵⁰ Fuentes primarias de información: Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 25 de enero de 2000, p. 4-20; Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 16 de febrero de 2001; Gildan Activewear Inc., *Informe Anual de 2001* y Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002.

⁵¹ En enero de 2001 Gildan comenzó un acuerdo de aprovisionamiento a precio fijo con un importante fabricante estadounidense de hilo. El acuerdo se extenderá hasta 2005. En junio de 2001, Gildan se anunció la adquisición de la planta de hilado Long Sault Ontario Yarn-spinning de Cavalier Specialty Yarn Inc. Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002. En junio de 2002, Gildan anunció la adquisición de la planta de hilado operada anteriormente por la empresa Canadian Fidelity Mills Ltd, en bancarrota. “Gildan Activewear Inc. Acquires Second Canadian Yarn-Spinning Operation” [Gildan Activewear Inc. adquiere su segunda planta de hilo canadiense.] Comunicado de Prensa de Gildan, 27 de junio de 2002.

⁵² Según la última versión del *US SEC Formulario de Información Anual*, 12 de febrero de 2003 de Gildan, “se espera que las dos plantas canadienses proveerán 100% de los requisitos de hilo de las plantas textiles para fines del año fiscal de 2003.” p. 2.

⁵³ En diciembre de 2001, Gildan Activewear relocalizó su planta de corte en Malone, Nueva York, a una planta alquilada en la localidad cercana de Bombay, Estado de Nueva York. Según un periódico local, la planta opera 24 horas por día, siete días por semana, produciendo 350.000 piezas de camisetas por semana. Dense A. Raymo, “Sewing seeds of success: Bombay business manufactures T-shirts, brings Tru-Stich building back to life” [Tejiendo éxitos: negocio de Bombay fabrica T-shirts, reviviendo la planta Tru-Stich], *Press-Republican*, 2 de diciembre de 2001. El más reciente *Formulario de Información Anual* de Gildan, 12 de febrero de 2003, describe por qué el cortado está localizado en los EE UU. “Al estar localizadas nuestras operaciones de cortado en los EE UU, podemos aprovechar las deducciones de aranceles sobre prendas de vestir terminadas importadas a los EE UU bajo el inciso 9802.00.80 de “Harmonized Tariff Schedules” de los Estados Unidos por el valor de la tela cortada en los EE UU y cosida fuera de los EE UU.”

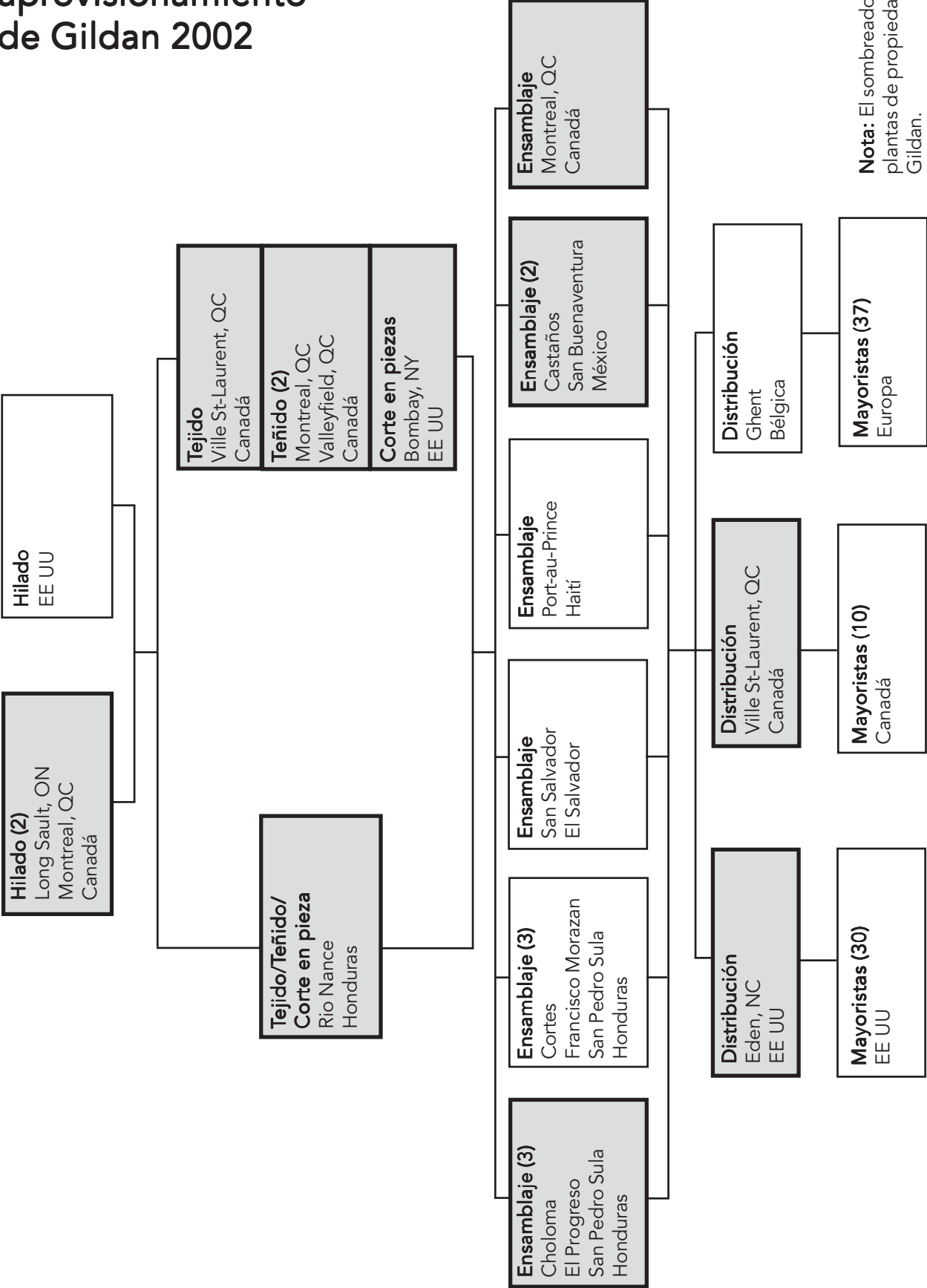
⁵⁴ Gildan Activewear Inc., *Informe Anual de 2001*, p. 7 y una conversación en Honduras con el Presidente de Gildan Activewear Honduras, Eduardo Facusse, julio de 2002.

⁵⁵ “Gildan Announces Major Manufacturing and Distribution Initiatives to Complete Capacity Expansion to Support \$1 Billion Sales Target” [Gildan anuncia importantes iniciativas de manufactura y distribución para lograr la capacidad de expansión en apoyo de su meta de ventas de \$1.000 millones], Comunicado de Prensa, 7 de diciembre de 2000.

⁵⁶ Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002, p. 12.

⁵⁷ Este nuevo centro de distribución se abrió en 2001, reemplazando el centro de Miami que fue cerrado.

Cadena de aprovisionamiento de Gildan 2002



Nota: El sombreado indica plantas de propiedad de Gildan.

La vasta mayoría de los productos de Gildan se vende a distribuidores mayoristas norteamericanos. En 2002, el 30 por ciento de las ventas totales de Gildan se concentraban en sus tres mayores clientes mayoristas (Broder Brothers, Alpha Shirt Holdings y Authentic T-Shirt Co. Inc.) y sus diez clientes mayores representaban 59 por ciento de las ventas totales.⁵⁸

En 2000, las ventas en los EE UU representaban el 85 por ciento de las ventas totales de Gildan. Gildan también ha entrado en el mercado europeo, donde actualmente vende a una red de 37 mayoristas.⁵⁹ Los clientes europeos son atendidos desde un centro de distribución “operado por un tercero” en Ghent, Bélgica.⁶⁰ En 2001 la venta de unidades en Europa se duplicó y la venta de unidades canadiense creció en un 25 por ciento.

● Gildan y el ensamblaje de prendas de vestir

El modelo de Gildan combina la retención de algo de capacidad de manufactura en Canadá con una red de fábricas de su propiedad y varios subcontratistas pequeños en México, América Central y el Caribe. Hacia mayo de 2003, Gildan será propietaria y operará cinco plantas de costura: tres en Honduras (en y alrededor de San Pedro Sula) y dos en México (en el Estado de Coahuila).

Hasta recientemente Gildan también utilizó una amplia red de plantas contratistas de propiedad independiente para gran parte del ensamblaje de prendas. Las mismas incluían dos plantas en El Salvador, una en México, dos en Haití, tres en Honduras, dos en la República Dominicana y una en Nicaragua. En la mayoría de los casos Gildan era el comprador mayor o exclusivo y sus contratos iniciales iban desde uno a tres años.

En su *Informe Anual* de 2000, Gildan anunció el siguiente desglose de su producción en México y la Cuenca Caribeña: Honduras 57%, El Salvador 14%, Haití 13%, Nicaragua 9%, México 4%, República Dominicana 2 % y Barbados 1%.

En los últimos dos años Gildan ha estado consolidando producción en fábricas de su propiedad expandiendo sus capacidades y no renovando (o quizás cancelando) contratos a largo plazo con algunos proveedores (subcontratistas). Según el *Formulario de Información Anual* de Gildan de febrero de 2002, “[hacia] fines del año fiscal de 2001, el 91 por ciento de nuestras operaciones de costura fue realizado en plantas propiedad de la empresa.”⁶¹ El informe declaró que la empresa estaba utilizando solamente cuatro contratistas en México, Haití y El Salvador.⁶² En enero de 2002, recibimos informes de que Gildan ha dejado de

⁵⁸ Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 12 de febrero de 2003, p. 14.

⁵⁹ Según la última versión del *US SEC Formulario de Información Anual*, 12 de febrero de 2003 de Gildan, “Hasta el año fiscal de 2000, nuestras ventas eran exclusivamente en Canadá y los Estados Unidos. Durante los últimos tres años hemos establecido una base importante para un crecimiento futuro en Europa, donde, al 31 de enero de 2003, tenemos establecida una red de 39 distribuidores en 20 países.” p. 10

⁶⁰ Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002, p. 13.

⁶¹ Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002, p. 5.

⁶² Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002, p. 12.

utilizar las fábricas contratistas de Haití (a mediados de enero de 2002)⁶³ y reducido los pedidos de un contratista de El Salvador.⁶⁴

Nuestra investigación confirma que los contratistas en la República Dominicana y Nicaragua que antes producían para Gildan no lo han hecho a mediados de 2002. Todavía tenemos que confirmar si Gildan sigue subcontratando producción en Honduras y México, y además en Haití, y cuánto.

● Efectos de los tratados comerciales en la estrategia de Gildan

La estrategia global de Gildan en cuanto a manufactura y aprovisionamiento ha sido dictada en general por regímenes comerciales cambiantes, particularmente el Tratado de Libre Comercio de América de Norte (TLCAN o NAFTA) y la Ley de Asociación Comercial EE UU-Cuenca del Caribe (CBTPA).

En su último *Formulario de Información Anual* de 2002, Gildan reflexiona sobre su cumplimiento pasado y los desafíos para el futuro. “Hasta ahora hemos podido adaptarnos a este clima de cambio en las regulaciones internacionales. Con el fin de mantener nuestra competitividad en el futuro, debemos seguir adaptándonos a los cambios futuros en la protección comercial, incluyendo cambios que se reflejan en los tratados comerciales existentes y cambios que pueden ser decididos unilateralmente por los gobiernos de países en las regiones en las que operamos nosotros y nuestros competidores.”⁶⁵

● TLCAN y la inversión en México

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) ha hecho de México una opción de aprovisionamiento cada vez más atractiva a los fabricantes de indumentaria.⁶⁶

En diciembre de 2000, Gildan reveló su estrategia para aprovechar el nuevo y cambiante ambiente comercial.⁶⁷ La empresa anunció planes para mantener la producción textil en Canadá, pero enviando la tela tejida en Canadá y cortada en los EE UU a México para su ensamblaje. La mayor producción mexicana iba a ser facilitada mediante la adquisición por parte de Gildan de su mayor contratista de

⁶³ Conversación telefónica con Mackie Vadacchino, ex-Vicepresidenta de Asuntos Corporativos de Gildan, 30 de enero de 2002. No pudimos confirmar esto con nuestros contactos locales. Ellos creían que se seguían fabricando productos de Gildan en al menos una fábrica en Haití. En abril de 2003, recibimos informes de que se fabricaban productos de Gildan en al menos una fábrica.

⁶⁴ Investigación en El Salvador, enero – junio 2002.

⁶⁵ Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002, p. 10.

⁶⁶ Bajo el TLCAN, los EE UU eliminarán sus tarifas en cinco años sobre el 95 por ciento de las importaciones de tela mexicana, 83 por ciento de textiles elaborados, y 99 por ciento de las exportaciones de prendas de vestir. Los EE UU eliminarán tarifas en productos más problemáticos en 10 años. Los EE UU suspendieron sus cuotas de importación en textiles y prendas de vestir de origen norteamericano cuando se comenzó a implementar el TLCAN. Office of the United States Trade Representative and Related Entities, *Study on the Operation and Effect of the North American Free Trade Agreement*, undated. United States Trade Commission (USITC), 2002 Tariff [Oficina del Representante Comercial Estadounidense y de las Entidades Relacionadas, *Estudio sobre la Operación y el Impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte*, sin fecha. Comisión Comercial de los Estados Unidos (USITC), Tarifa 2002]. Database <http://dataweb.usitc.gov/scripts/tariff2002.asp> (septiembre de 2000).

⁶⁷ “Gildan Announces Major Manufacturing and Distribution Initiatives to Complete Capacity Expansion to Support \$1 Billion Sales Target” [Gildan anuncia importantes iniciativas de manufactura y distribución para lograr la capacidad de expansión en apoyo de su meta de ventas de \$1.000 millones], Gildan Activewear Inc., Comunicado de Prensa, 7 de diciembre de 2000.

costura mexicano, Makino S.A., en Hermosillo, Sonora, así como la construcción de dos nuevas plantas en México.⁶⁸

Aunque Gildan ha avanzado en esta estrategia de expandir su capacidad en México, en realidad no adquirió las plantas de Makino en Hermosillo y en su lugar concentró sus operaciones mexicanas en Coahuila, en dos municipalidades en las afueras de la ciudad de Monclava, en Castaños y Buenaventura. La planta “construida nueva” de Castaños, es la mayor de las dos, con 71.000 pies cuadrados y de su propiedad total. La de Buenaventura fue reconstruida de un viejo gimnasio escolar, está bajo leasing y su superficie es de solamente 14.200 pies cuadrados, pero contactos locales informan que está por ser expandido. Ambas fábricas operan bajo una corporación mexicana, Gildan Activewear Monclava S. de R.L. de C.V. Esta corporación, a su vez, es gobernada por Gildan Activewear México, una corporación holding de Barbados.

Bajo el TLCAN, las camisetas de algodón o materiales sintéticos están entre los productos de indumentaria que pueden ser importados de México a Canadá o los Estados Unidos libres de aranceles. Esto permite a Gildan realizar más que operaciones básicas de ensamblaje en México y seguir exportando sus T-shirts (camisetas) y otros productos a EE UU y Canadá. No sería una sorpresa enterarse de que Gildan está considerando trasladar una porción de sus operaciones de tejido, teñido, cortado y terminado de Canadá y los EE UU a México mediante la adquisición o construcción de una planta textil en la vecindad de sus actuales plantas de manufactura mexicanas.

No obstante es posible que Gildan mantenga algo de su producción textil en Québec porque, según el CEO de Gildan, Greg Chamandy, “Canadá tiene la locación con mayores ventajas de costo en América del Norte para la manufactura de textiles, específicamente en la provincia de Québec.”⁶⁹ Ubicando la mayor parte de sus plantas de tejido, teñido y terminado en Québec, la empresa se beneficia de la provisión abundante de agua y electricidad disponible a bajo costo en la provincia.

Es interesante señalar que Gildan comenzó a expandirse en el mercado mayorista europeo en 2000,⁷⁰ el mismo año en que se firmara el tratado comercial México-UE.⁷¹ Las instalaciones productivas de Gildan en México podían tener un rol importante en esta expansión. Bajo los términos del acuerdo comercial, las tarifas sobre exportaciones de prendas de vestir mexicanas a Europa se iba a reducir del 35% al 5% para 2003. Al momento no existen tratados comerciales similares firmados entre la Comunidad Europea y países de la Cuenca Caribeña.

⁶⁸ De hecho, cuando comenzamos esta investigación, Gildan no había comenzado todavía a producir prendas de vestir en México. En nuestra primera entrevista con un representante de Gildan en febrero de 2000, Ira Kaminsky, un representante hondureño de Gildan, describió planes para expandir operaciones a México, aunque no dio detalles precisos sobre dónde se ubicarían las nuevas plantas. Entrevista con Ira Kaminsky, 18 de febrero de 2000.

⁶⁹ Evidencia presentada por Greg Chamandy ante el Sub-Committee on International Trade, Trade Disputes and Investment of the Standing Committee on Foreign Affairs and International Trade [Subcomité de Comercio Internacional del Congreso Canadiense], 26 de mayo de 1999. <http://www.parl.gc.ca/InfoComDoc/36/1/SINT/Meetings/Evidence/sintev31-e.htm>.

⁷⁰ Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2001.

⁷¹ Firmado el 1 de julio de 2002

● La Ley de Asociación Comercial EE UU–Cuenca del Caribe y las inversiones en Honduras

Estando la mayoría de las operaciones de costura localizadas en América Central y la Cuenca Caribeña, los tratados comerciales entre esta región y los principales mercados de Gildan – EE UU, Canadá, Europa – tienen una gran influencia en las estrategias de producción de la empresa. Gildan ha adaptado su estrategia ante el establecimiento de nuevas normas comerciales establecidas por los EE UU para la Cuenca Caribeña.

En 1999, el CEO de Gildan, Greg Chamandy, expresó su preocupación por potenciales acuerdos bilaterales entre los Estados Unidos y países de la Cuenca Caribeña. Dichos acuerdos bilaterales podrían ofrecer beneficios comerciales a competidores estadounidenses de Gildan y no a Gildan, la cual tiene la mayoría de sus operaciones textiles de hilado en Canadá. Por esa razón, Chamandy advirtió al gobierno canadiense en mayo de 1999:

Creo que el gobierno canadiense realmente tiene que ser consciente de lo que los estadounidenses están haciendo a nuestras espaldas. Específicamente – le daré un ejemplo muy reciente – ellos han tenido la audacia de presentar legislación en los EE UU llamada Acuerdo de Paridad Caribe-TLCAN. Esencialmente han creado un acuerdo bilateral que da al Caribe [la Cuenca Caribeña] todos los beneficios del TLCAN, pero que excluye específicamente a Canadá como participante de dicho acuerdo. Creo que esto es causa de alarma.⁷²

Es probable que el temor a un acuerdo comercial EE UU-Cuenca del Caribe que podría excluir a productos de Gildan su acceso libre de tarifas al mercado estadounidense hizo que la empresa abriera su propia planta de hilado textil en Eden, Carolina del Norte en diciembre de 2000. Gobiernos municipales y de condados ofrecieron a la empresa incentivos sustanciales para asentarse en Eden, aunque Gildan sostiene que nunca recibió un subsidio.⁷³

La Ley de Asociación Comercial EE UU-Cuenca del Caribe (CBTPA) fue aprobada en 2000, otorgando tratamiento libre de aranceles y cuotas a prendas de vestir producidas en la Cuenca Caribeña de tela fabricada en los EE UU y hecha con hilo o hilado de los EE UU. Se aplican excepciones similares a una cantidad limitada de prendas de vestir fabricadas con tela doméstica hecha con hilo estadounidense, incluyendo una cuota específica de camisetas. Las prendas de vestir hechas con tela canadiense no están comprendidas en las excepciones de esta Ley.

Luego de la firma de la CBTPA, Gildan cambió de curso. En agosto de 2001, cerró sus instalaciones textiles de tejido en Eden, Carolina del Norte.⁷⁴ Gildan anunció planes para expandir sus operaciones en Honduras mediante la apertura de una planta textil de blanqueado, terminado y corte en ese país. El

⁷² Evidencia presentada por Greg Chamandy ante el Sub-Committee on International Trade, Trade Disputes and Investment of the Standing Committee on Foreign Affairs and International Trade [Subcomité de Comercio Internacional del Congreso Canadiense], 26 de mayo de 1999.

⁷³ Gildan, el 28 de enero de 2003.

⁷⁴ Michelle Cater, "Gildan Shuts Down Eden Plant" [Gildan cierra la planta de Eden], *Greensboro News Record*, 10 de agosto de 2001. Aún cuando estaba operando, la planta nunca creó el número de empleos prometidos, empleando sólo 50 de los 236 planeados.

establecimiento de las nuevas cuotas para prendas de vestir de tela hondureña fabricada con hilo estadounidense y cosida en Honduras jugó un rol importante en esta decisión. Según la empresa, “Se espera que la fabricación de tela de Gildan en Honduras se beneficie plenamente de cuotas permitidas para estas telas regionales en el futuro previsto.”⁷⁵

El último *Formulario de Información Anual* de Gildan confirmó que su nueva planta textil de Honduras, ubicada en el parque industrial Río Nance, había comenzado a operar en el verano de 2002, provista con hilo a través de un nuevo acuerdo a largo plazo con Frontier Spinning Mills Inc., un importante fabricante estadounidense de hilo.⁷⁶ En Julio de 2002, altos ejecutivos de Gildan en Honduras confirmaron que la planta de Río Nance estaría operando a plena capacidad hacia fines de 2002.⁷⁷

Mientras que Gildan adaptaba su estrategia de aprovisionamiento para aprovechar las oportunidades que ofrecía la Ley de Asociación Comercial EE UU-Cuenca del Caribe (CBTPA), se dio un acalorado debate en los Estados Unidos sobre la cantidad de teñido y terminado permitido en la región bajo la legislación de la CBTPA. En ausencia de regulaciones específicas, se había otorgado tratamiento preferencial a prendas de vestir fabricadas con tela estadounidense fueran o no teñidas o terminadas en los EE UU.⁷⁸ Al mismo tiempo, críticos como el Senador Jesse Helms sostenían que las preferencias comerciales estadounidenses por productos textiles y de indumentaria de la Cuenca Caribeña debería aplicarse solamente si la tela era teñida y terminada en los EE UU.⁷⁹

La aprobación de la Ley de Promoción Comercial Bipartidaria presidencial (TPA), conocida como “fast track” en noviembre de 2001, planteó nuevos cuestionamientos a los beneficios extendidos inicialmente por la CBTPA. El lobby textil estadounidense solamente apoyó la ley luego de que líderes del Congreso prometieran que se cambiaría la CBTPA para requerir que la tela estadounidense utilizada para producir prendas de vestir en la Cuenca Caribeña fuera teñida y terminada en los EEUU para que pudiera entrar en las excepciones de tarifas y cuotas y que todos los tratados comerciales futuros negociados con las naciones caribeñas y andinas deberían tener disposiciones similares.⁸⁰ Esta concesión fue otorgada en la ley final aprobada por el Congreso estadounidense en julio de 2002.⁸¹

A pesar de estos cambios, las excepciones tarifarias otorgadas bajo la CBTPA para un número limitado de prendas tejidas y camisetas hechas en la Cuenca

⁷⁵ “Gildan Activewear Inc. Confirms Third Quarter Results,” [Gildan Activewear Inc. confirma los resultados del tercer trimestre], Gildan Activewear Inc., Comunicado de Prensa, 9 de agosto de 2001.

⁷⁶ Gildan Activewear, US SEC Formulario de Información Anual, 12 de febrero de 2003, and “Gildan Activewear Acquires Second Canadian Yarn-Spinning Operation” [Gildan Activewear adquiere su segunda planta de hilo canadiense], Comunicado de Prensa, 27 de junio de 2002. Gildan continúa comprando hilo estadounidense para sus operaciones textiles hondureñas en Río Nance para beneficiarse de las disposiciones de la Ley de Asociación Comercial EE UU-Cuenca del Caribe (CBTPA).

⁷⁷ Conversación en Honduras con Eduardo Facusse, Presidente de Gildan Activewear Honduras, 18 de julio 18 de 2002.

⁷⁸ United States International Trade Commission [Comisión de Comercio Internacional de los Estados Unidos], *Industry Trade and Technology Review*, marzo de 2002.

⁷⁹ Mercedes Cortazar, “Efectos de la indecisión sobre el terminando,” *La Bobina*, octubre de 2001.

⁸⁰ “Retail Federation Slams TPS Textile Deal” [La Federación detallista critica el tratado textil de TPS], *Just Style*, 12 de diciembre de 2001.

⁸¹ “Controversial Textile Clause Gets OK From Senate” [Controvertida cláusula textil aprobada por el Senado], *Just Style*, 24 de julio de 2002.

Caribeña de tela tejida en la región con hilo estadounidense permanecen.⁸² Es posible que toda la producción hondureña de Gildan pueda estar comprendida en las exenciones tarifarias bajo la cuota para camisetas hechas con tela producida en la región. Según el último *Formulario de Información Anual* de Gildan, la empresa ha “implementado un plan de manufactura y distribución que esperamos nos permita proveer a la mayoría de los mercados geográficos sin aranceles hacia fines del año fiscal 2003.”⁸³

⁸² Las cuotas sobre camisetas sin aranceles de las naciones de la Cuenca Caribeña comprendidas en la CBTPA se elevará de 4.872 millones de docenas para el período de un año finalizando el 30 de septiembre de 2002 a 9 millones de docenas para el período de un año finalizando el 30 de septiembre de 2003. El límite será elevado a 10 millones de docenas para el año siguiente, 12 millones de docenas para cada año siguiente hasta el 30 de noviembre de 2009. “Following Vote by Congress US Raises Limits on Duty-Free Apparel Imports” [Luego de la aprobación del Congreso, EE UU aumenta los límites para importación de indumentaria libre de aranceles], *Emerging Textiles*, 5 de agosto de 2002. “USA: Apparel Makers Debate Implications of Trade Package” [EE UU: fabricantes de indumentaria debaten las implicancias del convenio comercial], *Just Style*, 29 de julio de 2002.

⁸³ Gildan Activewear Inc., *US SEC Formulario de Información Anual*, 12 de febrero de 2003, p. 11.

Gildan en las Américas, mapa de la cadena de aprovisionamiento



Gildan Activewear, 2002

- ① Hilado
- ② Tejido
- ③ Teñido
- ④ Corte en piezas
- ⑤ Ensamblaje
- ⑥ Distribución

Las prácticas laborales de Gildan

3

Como se mencionó antes, el interés de la RSM en las prácticas laborales de Gildan comenzó mucho antes de la emisión del programa “Disclosure” de la cadena televisiva canadiense CBC en enero de 2002. En el 2000 y el 2001 la RSM fue contactada por varios grupos de nuestra red en El Caribe, América Central y luego en México, expresando sus preocupaciones por las violaciones a los derechos laborales en establecimientos fabriles de Gildan, incluyendo alegaciones de abuso verbal y sexual en al menos una fábrica de propiedad de Gildan en Honduras y otra en México.

Encontramos también repetidamente interrogantes acerca de la implementación de la organización de trabajo 4x4 en las fábricas de Gildan y sus competidores, por la cual las trabajadoras(es) trabajan 4 días de 11 o 12 horas seguido de 4 días libres. Las trabajadoras(es) y los grupos de derechos laborales de las trabajadoras(es) no estaban claros sobre las implicaciones legales de este modelo (por sobretiempo y feriados) así como los impactos potenciales sobre la salud y la vida familiar de las trabajadoras(es).

Como resultado, la RSM decidió intentar una investigación más sistemática de las inquietudes de las trabajadoras(es) e incluyó esta investigación en una más amplia sobre la estructura cambiante de la industria del vestido en las Américas, conectándose con varios grupos locales para que participaran en el proyecto. Entre octubre de 2001 y marzo de 2002, organizaciones de mujeres y de derechos laborales de América Central, México y el Caribe llevaron a cabo una investigación sobre prácticas de producción y condiciones de trabajo en fábricas de propiedad de Gildan Activewear o en plantas que producían para esta empresa bajo contrato.⁸⁴ En junio y julio de 2002 la RSM realizó entrevistas de seguimiento con investigadores locales. En Honduras se hizo una investigación adicional en diciembre de 2002 y enero de 2003, luego que surgieran acusaciones de violaciones a la libertad de asociación en una de las plantas donde se había realizado la investigación inicial. También se actualizó la investigación en El Salvador en marzo de 2003.

En este informe incluimos resultados detallados de la investigación en Honduras y en una de las plantas contratistas de Gildan en El Salvador. También describimos brevemente los resultados de la investigación en plantas de Gildan en México aunque fue con una muestra más pequeña, porque los temas principales fueron iguales en los dos países.

⁸⁴ En el curso de este proyecto se llevó a cabo una investigación preliminar en cada una de las fábricas bajo contrato con Gildan en 2001.

Gano menos ahora que cuando comencé

Tengo 23 años y vengo trabajando para Gildan desde hace 10 meses. Soy casada y tengo dos hijos, uno de 2 años y el otro de 7 meses. Decidí de trabajar en las maquilas porque yo pensaba que ahí me pagarían bien y que mis derechos serían respetados. Los primeros meses todo bien, pero ahora todo ha cambiado. Saco menos ahora y las metas son más altas así que presionan más.

Cuando una pasa los dos meses le hacen la prueba de embarazo, le dan a una un vasito de esos desechables pequeños y si sale positiva lo despiden, pero son vivos no la botan por estar preñada, sino que escriben reducción de personal, como dicen que a las mujeres en estado interesante no se le puede tratar mal ni botarla del trabajo, porque gana todos sus derechos, es que lo hacen. Yo hasta los cinco meses de trabajar salí embarazada, a regañadientes nos permiten ir al control del embarazo y cuando ya le toca el retiro pre y post natal, lo ven como pérdida de tiempo, pero lo tienen que dar y pagarle a uno todo sus derechos.

Al principio yo ganaba más de 700 lempiras a la semana, pero ahora piden que produzca más y sólo saco 500 lempiras. En vez de subir bajamos. Mire, 500 lempiras no me ajustan. Yo pago de casa 300 lempiras y para que me cuiden los niños 200 lempiras, en comida gasto más de 200 y de pasaje 100 semanal.

Ahora hay una nueva administración, que según dicen las cosas mejorarán. Estamos esperando a ver si es cierto pero yo lo dudo. Me alegro que se haya ido ese jefe de personal anterior. Ese viejo era insoportable, nos gritaba y de nada nos llamaba a personal para regañarnos. El gerente era buena persona, si uno hablaba con él le daba el permiso por una emergencia. Ahora en esa parte sí es bien jodido porque están prohibidos los permisos y si una pide permiso o que falta por enfermedad y aunque lleve una constancia médica, siempre le quitan el día y el séptimo día y si llegamos tarde le descuentan los minutos o los despachan sin derecho a pago.

Cuando piden que vaya a trabajar el otro turno yo siempre voy para ganar algo más y más ahora que mi marido no tiene trabajo. Esta semana hice sólo tres días extras. Otra cosa que quiero contarle...la comida es cara, 25 lempiras el plato, más lo que gasto de pasaje. Por eso yo llevo mi propia comida, para ahorrarme algo, pero me tengo que levantar a las 4:00 am y a las 5:30 am estoy ya en el bus, unos 15 minutos para las siete de la mañana y comenzar la jornada de trabajo.

Yo padezco de un dolor fuerte de cabeza y un ojo me molesta, siento que se me desvía un poco. Le digo al Doctor y el sólo dice que no es nada grave, que regrese a trabajar. ¿Entonces para qué pago yo cada semana 27 lempiras, si ni medicinas me dan y las tengo que comprar yo como pueda?

Hay sipotes trabajando, pero trabajan igual de duro que todos. Ahí no hay privilegios para nadie y según escucho decir deben dejarlos salir temprano para que vayan a la escuela de noche, pero ahí nadie puede estudiar y superarse.

Yo quisiera trabajar en otra empresa, que se trabaje todos los días, porque se sale más temprano a las 4:30 pm y llegaría a mi casa las 5:00. Llegaría con ganas de estar con los niños, además no trabajan fines de semana. Aunque mejor me gustaría pasar con los niños en casa cuidarlos y hacerles de comer, hasta que las cosas cambien, sigo aquí o en otra.

Fecha de la Entrevista: septiembre de 2002

A. Honduras

En Honduras, el Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) investigó prácticas laborales y de producción en dos fábricas hondureñas de Gildan.

- Gildan Activewear, en ZIP Porvenir, El Progreso, Yoro; y
- Gildan Activewear San Miguel, en ZIP San Miguel, Choloma, Cortés⁸⁵

Se realizaron entrevistas y grupos focales con aproximadamente treinta trabajadoras(es) en cada fábrica. Asimismo, se llevaron a cabo entrevistas con empleados del Ministerio de Trabajo y representantes de la Asociación Hondureña de Maquiladoras y de los sindicatos locales.⁸⁶

Según el Directorio de la Asociación Hondureña de Fabricantes de Prendas de Vestir (2002-2003), Gildan-El Progreso emplea 2.200 trabajadoras(es) y Gildan Activewear San Miguel emplea 846 (aunque según se informa este último número se ha incrementado a 1,300 trabajadoras(es) desde que la fábrica se trasladó a nuevas instalaciones en julio de 2002). Según las entrevistadas(os), la mayoría de las trabajadoras(es) en ambas plantas son mujeres. La producción está organizada sobre una base modular. Las horas de trabajo se basan en el horario de 4x4, con dos turnos cada ocho días. Los turnos regulares de trabajo son de 11 horas por cuatro días consecutivos, seguido de cuatro días libres.

Las entrevistas y los grupos focales se realizaron fuera de los lugares de trabajo y sin el conocimiento de las gerencias. Las investigadoras de EMIH visitaron también comunidades y hogares de trabajadoras(es) en El Progreso y Choloma. Los investigadores habían tenido previamente contacto con trabajadoras(es) de fábricas de Gildan, como parte de su trabajo con organizaciones locales de derechos laborales y, por lo tanto, habían obtenido ya la confianza de las trabajadoras(es). Se aseguró a las trabajadoras(es) que las entrevistas no serían utilizadas en forma que pudiera poner en peligro su empleo.

Aunque las personas seleccionadas para las entrevistas no representan una muestra al azar de empleadas(os) de las dos fábricas, creemos que los temas y preocupaciones documentados durante el proceso de investigación reflejan las inquietudes generales de la fuerza de trabajo de Gildan.

● Los temas claves

Los bajos salarios y la presión intensa para incrementar la producción fueron los dos principales problemas identificados por las trabajadoras(es) entrevistadas(os). Las trabajadoras(es) informaron en forma consistente que los salarios no les alcanzaban para cubrir sus necesidades básicas, que había una presión considerable para mantener e incrementar la producción y que las metas eran extremadamente difíciles de cumplir. Muchas informaron que las demandas de producción en Gildan eran mucho más intensas que en otras fábricas.

⁸⁵ Gildan opera tres plantas de costura en Honduras, en San Pedro Sula (43.000 pies cuadrados), en El Progreso (73.000 pies cuadrados) y en Choloma (34.000 pies cuadrados). Las tres funcionan en instalaciones alquiladas. En una conversación el 4 de julio de 2002, la ex-Vicepresidenta de Asuntos Corporativos de Gildan, Mackie Vadacchino informó que la fábrica de San Miguel sería trasladada a una nueva planta más grande bajo "leasing", también en Choloma. Los investigadores de Honduras confirmaron que la planta de San Miguel se había trasladado al Parque Industrial de Choloma, ubicado en Colonia La Mora, en el Municipio de Choloma, Cortés. Como se menciona anteriormente, Gildan ha abierto recientemente una planta textil en Río Nance, al norte de Choloma. Gildan ha utilizado en el pasado plantas contratistas en el área de San Pedro Sula así como en un parque industrial cerca de Tegucigalpa, pero actualmente las necesidades de producción de Gildan parecieran cumplirse en sus propias plantas.

⁸⁶ Los detalles de la investigación están documentados en "Gildan, Subcontratistas y otras Fábricas / Flexibilización de la Jornada de Trabajo," Honduras: EMIH, abril de 2002, informe sin publicar (en archivo en la oficina de la RSM).

La gente sufre y sale agotada

Tengo 21 años y 2 años de trabajar en Gildan. Yo fui a ese Parque Industrial a buscar trabajo, porque la situación económica de mi familia es muy dura y quise probar suerte.

Fue un día martes, habíamos como treinta personas buscando trabajo. Nos dieron un boleto con un número y nos van llamando por orden de cinco en cinco. Cuando me tocó el turno, me llevaron a una sala grande donde hacen las pruebas de las culiches - se trata de seguir las líneas con la vista y colocarlas en los cuadritos correctos. Para eso teníamos 5 minutos y gracias a Dios pude concentrarme y logré pasarla. Luego pasé a la otra prueba la de los clavitos y en ésta se trata de pasar los clavitos de un lado de la tabla para otro de una manera rápida. Le chequean el tiempo, lo que quieren es ver y medir la habilidad de nuestras manos. Como las pasé las dos pruebas, me dijeron que me fuera a la empresa Gildan, para una entrevista con la jefe de personal.

Mi primer contrato individual de trabajo fue temporal, una vez pasando los dos primeros meses se firma un contrato indefinido, pero antes de la firma nos hacen la prueba de embarazo, si sale positiva nos despiden y cuando no, van a oficina de personal a firmar.

Como tenía rapidez en mis manos me dejaron ya en una línea de producción. En ese tiempo la meta era de 100 docenas, me costaba mucho cumplir la meta pero yo me esforzaba y la cumplía, porque yo quería que no me despidieran. Como vieron que siempre la cumplía, me subieron la meta 150 docenas, y al cumplirla, la suben más, ahora tenemos una meta el doble que ésa.

Entramos a trabajar a las 7:00 de la mañana, yo me levanto a las 4:30 am, me arreglo y camino 30 minutos hasta llegar al lugar donde tomo el bus a las 5:30 am. Tenemos un receso de 15 minutos, pero para ser sincera, nunca los tomamos, por lo menos en mi línea de trabajo, porque la presión de la meta es grande, por un lado los jefes y por otro los mismos compañeros que se enojan cuando alguien esta lento.

Otro problema es lo de los servicios de salud. Ahí tenemos un doctor y una enfermera, pero el doctor no llega el domingo y una no puede enfermarse ese día, porque le toca aguantarse. Los días de semana sí atiende el Doctor, pero no da medicinas por que no hay y las remiten al IHSS sólo cuando una se está muriendo.

No es que me queje, pero se sufre y se sale muy agotada, aunque por el salario es que uno aguanta. Yo antes trabajaba en cocina y era más el trabajo que lo que ganaba. Aquí es duro pero el pago por lo menos me permite tener acceso a otras cosas que antes no podía tener. Ya tengo una hija. Pago de cuarto más de 200.00 lempiras y 200.00 lempiras porque me cuiden la niña. Compró la comida y dejo para los pasajes y el almuerzo en la fábrica. Si me queda algo compro algo para la niña. Como ven sólo es para pasarla, aunque yo quiera ahorrar es imposible, no me ajusta. A veces hago un turno completo extra para ganar más, sobre todo cuando se enferma la niña y necesitamos el dinero para medicinas. Sin embargo, esto de las extras no es cuando una quiere, es cuando la empresa la requiere por una emergencia o cuando botan o dan permiso a alguien.

A veces uno puede negociar con la persona que hace la misma operación en el otro turno, o sea nos ponemos de acuerdo. Si ella no puede ir por algún problema, me busca, yo le cubro el turno y así le dan el permiso. Yo puedo hacer lo mismo, pero nunca lo he hecho. Necesito trabajar, no puedo descansar.

Trabajo por mi hija ya que yo quiero que ella tenga todo lo que yo no tuve. Yo quiero que ella sea feliz.

Fecha de la Entrevista: enero de 2002

A pesar de que Gildan sostenga lo contrario, las trabajadoras creían que la empresa llevaba a cabo pruebas de embarazo. Las trabajadoras(es) criticaron también los servicios de salud, la alimentación, el transporte de la empresa y describieron situaciones de discriminación de género.

Debido a los eventos recientes, la libertad de asociación es obviamente otra preocupación clave de la fuerza de trabajo en las fábricas de Gildan en Honduras. En noviembre de 2002, casi 45 trabajadoras(es) fueron despedidas(os) diez días después de presentar una solicitud ante el Ministerio de Trabajo para el registro de un sindicato. Las entrevistas con las trabajadoras(es) despedidas(os) llevadas a cabo por EMIH a pedido de la RSM indicaron que estas trabajadoras(es) creen que fueron despedidas(os) por firmar el documento de solicitud de registro del sindicato, y que no se les pagó el total de la indemnización a la que tenían derecho.⁸⁷ En entrevistas iniciales (octubre de 2001 – marzo de 2002) las trabajadoras(es) expresaron su temor de que serían despedidas(os) si trataban de formar un sindicato.

Compensación:

La queja más común fue que los salarios no alcanzaban para satisfacer las necesidades básicas de las trabajadoras(es) y que no estaban en un nivel acorde con el trabajo realizado.

Un problema es que el sistema 4x4 de producción (4 días de 11 -11 y ½ horas por día) causa confusión en cuanto al pago de sobretiempo, los domingos y los feriados.⁸⁸

Además, las trabajadoras(es) expresaron que, cuando trabajaban días extra en el turno subsiguiente a su semana regular de cuatro días de trabajo, eran compensadas(os) como si estos días fueran días normales de trabajo, y generalmente no recibían el pago legal por sobretiempo.⁸⁹ Desgraciadamente, los recibos de pago de Gildan no sirven para aclarar esta situación.⁹⁰

Según recibos de pago obtenidos en noviembre de 2001 y luego en marzo, abril, junio, agosto, septiembre y octubre de 2002, lo que ganan las operadoras(es) por semana por cuatro días de once horas – antes de las deducciones y antes de la adición de pagos por sobretiempo y bonos – va de Lps. 582.50 (Cdn\$49.39 ó

⁸⁷ Informe de EMIH en nuestro archivo.

⁸⁸ Las trabajadoras(es) se quejaron de que cuando los turnos caen en domingo no se les compensa con pago doble por su trabajo, al que tienen derecho legal por ser considerado el "día de descanso," aunque la ley laboral hondureña (Artículo 338) establece que por cada seis días de trabajo el empleado tiene derecho a un día de descanso, preferiblemente el domingo. Sin embargo, la ley estipula casos específicos en los cuales el día de descanso puede ser otro día que el domingo, incluyendo cuando hay una necesidad "urgente" y "evidente" de mantener la continuidad del trabajo y cuando la interrupción del trabajo los domingos pudiera ocasionar graves prejuicios al interés y/o a la salud públicos. Un hallazgo consistente en esta investigación es que dado que la ley laboral hondureña asume un día de 8 horas y una semana de trabajo de 5 ½ días, los requisitos legales en lo concerniente a varios aspectos del sistema 4x4 son ambiguos.

⁸⁹ Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) dijeron que no era raro que las empleadas(os) trabajaran días adicionales en el turno siguiente luego de su semana de cuatro días y/o un período adicional de cuatro días (es decir, ocho días seguidos de 11 horas sin francos). Esto es corroborado por los recibos de pago obtenidos en las entrevistas. Es obvio que esto plantea interrogantes sobre el argumento de la patronal de que las empleadas(os) pueden descansar cuatro días luego de cuatro días de trabajo intenso. Refuerza también la preocupación sobre si Gildan está compensando adecuadamente a las trabajadoras(es) por feriados y/o sobretiempo.

⁹⁰ En algún momento luego de marzo de 2002, los recibos de pago de Gildan comenzaron a proveer información más detallada sobre lo pagado, incluyendo los bonos. Según Gildan esto fue un resultado de la implementación del WRAP. Sin embargo, los cálculos sobre horas extra (Extra_Pd) no son detallados y por lo tanto resulta imposible para trabajadoras(es) e investigadores evaluar la base del cálculo de pago de horas extra.

US\$32.40)⁹¹ a Lps. 688 (Cdn\$64.29 ó US\$42.18).⁹² Las deducciones estándar por la seguridad social de salud (IHSS) variaban entre Lps. 22 y Lps. 31. Las trabajadoras(es) también tienen deducciones por contribuciones al fondo cooperativo y también a un nuevo esquema denominado Plan 100, el cual les da acceso a un plan de préstamos sobre la indemnización que les corresponde.⁹³

Las trabajadoras(es) podían aumentar su salario real semanal de dos maneras: mediante bonos de producción y horas extra, lo más común – según las trabajadoras(es) entrevistadas(os) – agregando días extra a su semana de trabajo.⁹⁴ Las trabajadoras(es) informaron también haber trabajado turnos de noche, lo más común en el último día de su turno de cuatro días de trabajo.⁹⁵ Durante el período por el que tenemos recibos de pago, las trabajadoras(es) ganaban tanto como Lps. 512 (Cdn.\$47.85 ó US\$31.39) en sobretiempo por semana, comparado a Lps. 140 (Cdn.\$13.08 ó US\$8.58) en bonos.

Los bonos semanales de producción se calculan sobre el porcentaje de la meta de producción realizada por cada equipo. Los bonos se pagan semanalmente y la suma pagada se basa en la producción promedio en los cuatro días. En base a entrevistas con trabajadoras(es), los investigadores estiman que son pocos los que llegan al 100 por ciento de la meta de producción en forma consistente y que es más común que los equipos alcancen entre 60 y 80 por ciento. Los investigadores señalaron también que no es raro que las trabajadoras(es) no reciban bono alguno por algunas semanas ya que no alcanzan a cubrir la meta de producción. Esto pareciera ser corroborado por los recibos de pago que tenemos en archivo. En la planta de San Miguel, los bonos de producción incluían cupones de alimentación así como bonos monetarios.

Un estudio llevado a cabo por la “Secretaría de Trabajo y Seguridad Social” (STSS) que cubre los primeros cinco meses de 2002 determinó que el salario mensual que una familia hondureña⁹⁶ necesita ganar Lps. 3,409 (Cnd.\$318.60 ó US\$209.01) por mes o Lps. 792.79 (Cnd.\$74.09 ó US\$48.61) por semana simplemente para cubrir las necesidades básicas alimenticias [Canasta Básica de Alimentos].⁹⁷ La Secretaría ha determinado también que una familia necesita un promedio de Lps. 10,750 (Cnd.\$1,004.67 ó US\$659.10) por mes para satisfacer las

⁹¹ La tasa de cambio entre Lempiras y dólares canadienses y estadounidenses se basan en la tasa del día 7 de julio de 2002; Lps. 16.31 =US\$1.00, Lps. 10.70=Cdn.\$1.00, excepto cuando se indique lo contrario.

⁹² Esta cifra está calculada sobre la base de producción (o por pieza), aunque si el total que se debe es menos que el salario mínimo, Gildan hace un “ajuste” hasta el mínimo legal. En 2001 el mínimo legal era de Lps. 489. En 2002 era Lps. 528.50.

⁹³ Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) expresaron confusión sobre el Plan 100 y sus implicaciones para pagos futuros de indemnización.

⁹⁴ En nuestra reunión del 24 de enero de 2003 con representantes de Gildan, Mackie Vadicchino negó categóricamente que las trabajadoras(es) trabajaran días adicionales en un segundo turno. Sin embargo, entrevistas de seguimiento con varias trabajadoras(es) confirmaron nuevamente que ésta es una práctica común. En sus comentarios del 28 de enero de 2003 sobre el primer borrador de este informe, Gildan informó que “nuestra empresa recientemente (julio de 2002) implementó un máximo obligatorio de 16 horas extra por semana.”

⁹⁵ Las trabajadoras(es) informaron haber trabajado turnos de noche tanto en diciembre de 2002 como en enero de 2003. Los testimonios documentan trabajadoras(es) que trabajaban hasta las 3 a.m. teniendo que esperar hasta las 6 a.m. por transporte a sus hogares.

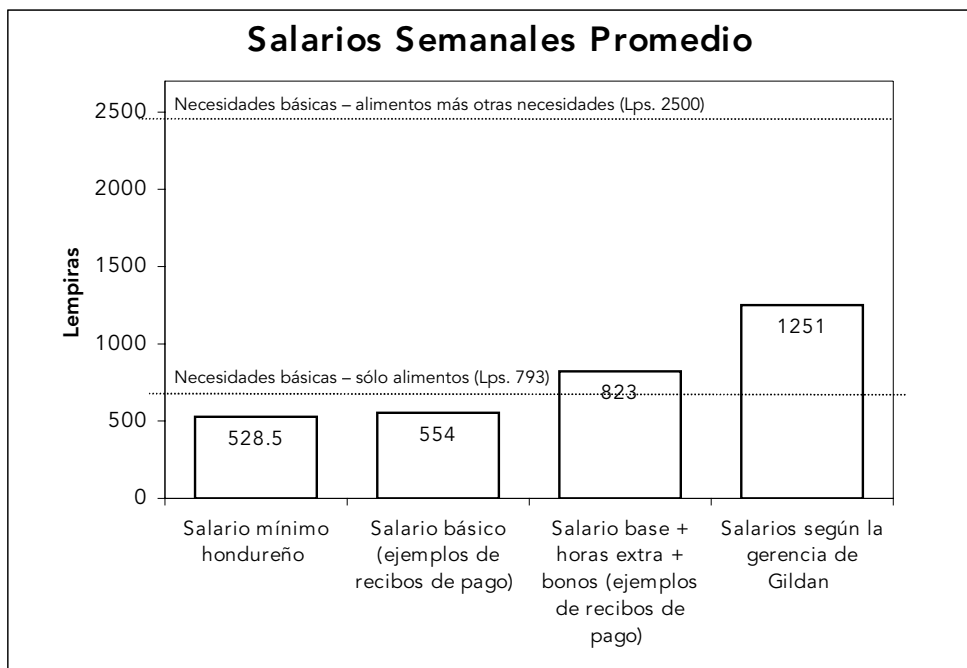
⁹⁶ La familia hondureña se calcula en 5 personas.

⁹⁷ “Mas de un millón de trabajadores no cumplen sus necesidades alimenticias” *El Heraldo Económico*, 2 de julio 2002. Esta cifra es un costo promedio basado en precios de alimentos en los primeros cinco meses de 2002, sin embargo, vale la pena notar que los costos se fueron incrementando desde entonces. Podríamos asumir que la nueva cifra, que será dada a conocer en junio de 2003 volverá a aumentar.

Es interesante señalar que las centrales sindicales están actualmente (marzo de 2003) presentando una propuesta para elevar el salario mínimo en Honduras a Lps. 3.420. “Se rompen negociaciones por el salario mínimo,” *Economía, La Prensa*, Martes 4 de febrero de 2003.

necesidades básicas de la vida [Canasta Básica de Necesidades],⁹⁸ la cual incluye gastos tales como transporte, salud y educación.

Según la muestra de recibos de pago en nuestros archivos, pareciera que el salario promedio semanal (antes de deducciones y/o adición de bonos y/o horas extra) era de Lps. 554.65 (Cdn.\$51.84 ó US\$34.00) por semana.⁹⁹ Con bonos y horas extra el promedio sube a Lps. 822.95 (Cdn.\$76.91 ó US\$50.46) por semana.¹⁰⁰



Calculado sobre la base de 4.3 semanas por mes.

En respuesta a nuestra preocupación sobre un “salario de necesidades básicas,” Gildan respondió: “Es ... importante señalar que estamos proporcionando trabajo para un nivel de empleado que de otra manera no tendría empleo debido a su nivel de educación y el actual alto nivel de desempleo. Debemos también ser honestos en nuestra evaluación; estos tipos de trabajos (operador costurero) aún en Canadá o los Estados Unidos no ganan lo suficiente para satisfacer las necesidades básicas de una familia...”¹⁰¹

⁹⁸ Apenas un 35.5 % de los hogares satisfacen las necesidades vitales, *El Heraldo Económico*, 12 de febrero de 2002.

⁹⁹ Calculado sobre la base de 4.3 semanas por mes.

¹⁰⁰ Estas cifras representan claramente salarios diarios sustancialmente menores que los Cdn.\$23 que dio como respuesta Gildan al programa de la televisión canadiense. Parecería que sin horas extra o bonos, las trabajadoras(es) ganan aproximadamente Cdn.\$12.96 por día calculados sobre la base de cuatro días de 11 horas. En su respuesta de enero de 2003 a nuestro borrador del informe, Gildan afirmó una vez más que los salarios en sus fábricas de Honduras eran significativamente más altos que los representados en nuestros informes. Gildan sostiene que paga a sus “operadores de costura con capacitación completa” el equivalente a Cdn.\$28.75 por día. La RSM estudió esto con preguntas sobre si de hecho aquellas entrevistadas(os) para el estudio eran nuevas en Gildan. Los investigadores confirmaron que aquellas trabajadoras(es) cuyos recibos de pago tenemos en nuestros archivos todas tenían entre uno y tres años de experiencia en Gildan.

Una cobertura de prensa concerniente a una fábrica contratista de Gildan en Haití produjo un desacuerdo similar sobre niveles salariales de trabajadoras(es) de Gildan. El dueño de la fábrica sostuvo que las trabajadoras(es) ganaron US\$7.20 por día, y el triple si logran el 100 por ciento de su meta de producción, pero esto es cuestionado por investigadores locales contratados por la RSM que sostuvieron que las trabajadoras(es) recibieron un salario de alrededor de US\$1.25 por día. “Sweatshop made Strickland T-shirts: Latest Allard salvo leaves Democrat with egg on face,” [T-shirts Strickland fabricadas en condiciones de explotación: la última denuncia de Allard deja avergonzado el demócrata] *Rocky Mountain News*, 14 de septiembre de 2002.

¹⁰¹ Gildan, el 28 de enero de 2003.

Cuando preguntamos a las investigadoras qué fue lo que más les impresionó durante el proceso de las entrevistas, describieron cuánto les afectó la visita a los hogares de las trabajadoras(es), viendo la pobreza de las condiciones en que vivían con sus familias y la creatividad que empleaban para estirar al máximo sus recursos y poder así proveer a sí mismos y a sus familias con alojamiento y comida.¹⁰²

Obviamente, dada la gran discrepancia entre lo que sostiene Gildan y los testimonios de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) para este estudio, se hace necesaria una investigación independiente de los récords de pagos de Gildan.

Metas de producción:

Aunque la gerencia de Gildan sostuvo en respuesta a las acusaciones hechas en el programa “Disclosure” de la CBC canadiense que no hay cuotas de producción en ninguna de sus fábricas, las trabajadoras(es) de Gildan entrevistadas(os) se refirieron repetidamente a las “metas” que se espera que se completen en cada turno, las cuales son cruciales – lo mismo que las horas extra – para que las trabajadoras(es) ganen lo suficiente para sobrevivir.

Dado que todos los pagos – normal y horas extra – son calculados sobre la base de la producción, la presión para producir es constante. La organización del trabajo modular o de equipo añade otra dimensión: la presión de las compañeras(os) de trabajo. Las trabajadoras(es) describen sentirse presionadas(os) por los miembros de su equipo para producir más rápidamente y para exceder las metas de producción y/o la producción del día anterior. El resultado, según muchas de las entrevistadas(os), es que muchas trabajadoras(es) trabajan durante los momentos de receso y almuerzo. Según una trabajadora entrevistada, “Ninguno puede seguir este ritmo, y esto crea mucha presión entre los trabajadores.” Las trabajadoras(es) sostienen que los supervisores les presionan para acelerar la producción con el fin de lograr las metas, las cuales, en marzo de 2003, se dice que eran de aproximadamente 330 docenas por día.

Según EMIH, es muy común en las maquilas de Honduras incrementar las cuotas o metas de producción sin haber llevado a cabo estudios de tiempo-movimiento, que además de considerar cuestiones de productividad tome en cuenta los problemas de seguridad e higiene.¹⁰³

Pruebas de embarazo y drogas:

A pesar de que Gildan sostiene lo contrario, las trabajadoras entrevistadas – como aquellas entrevistadas en el programa de televisión de la CBC canadiense – creen que las pruebas de orina son para detectar embarazos.¹⁰⁴ Las trabajadoras

¹⁰² Entrevista con el equipo de investigación de Gildan en El Progreso, julio de 2002.

¹⁰³ Entrevista con el equipo de investigación, marzo de 2002.

¹⁰⁴ Gildan ha sufrido esta queja en el pasado también. En 1997, Gildan comisionó una encuesta de “género y desarrollo” de su maquila en San Pedro Sula, con financiación del Programa de Cooperación Industrial Canadá-Honduras de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. El informe indicaba que, aunque las condiciones de trabajo eran relativamente buenas, las trabajadoras eran de hecho sometidas a pruebas de embarazo como parte del proceso de selección de personal (que también incluía pruebas de capacidad y visuales). El informe recomendaba que “[l]a práctica de pruebas de embarazo a las mujeres debería ser abolida ... [L]a gerencia debería informar al departamento de recursos humanos de Zip San José [la locación anterior del parque industrial] que ellos no apoyaban esta práctica. Esto creará un

también informaron que se les hicieron análisis de orina una vez más, luego de su período de prueba de dos meses y que si estaban embarazadas eran despedidas, aunque la hoja de despido dice que el despido “se debe a rebaja de personal.” Las trabajadoras creen que los análisis de orina eran también por HIV/SIDA y drogas y que si los resultados eran positivos, las trabajadoras(es) eran despedidas(os). En Honduras, las pruebas de embarazos están prohibidas por el Artículo 46 de la nueva Ley de Igual Oportunidad para Mujeres aprobada en abril de 2000, al igual que la discriminación contra trabajadoras(es) con HIV/SIDA (Artículo 47).

Como hemos visto, Gildan sostiene que los análisis de orina requeridos a nuevas empleadas(os) en sus fábricas en el extranjero son por uso de drogas, y no tests de embarazo.¹⁰⁵ Según Gildan, “preferimos realizar tests por drogas para cumplir con nuestro código de conducta y uno de los Principios del WRAP, relacionado con prohibición de drogas. Esto asegura que nuestros envíos estén libres de droga en todo el mundo.”¹⁰⁶ Sin embargo, aún cuando esto que sostiene la empresa sea correcto, la cuestión sigue siendo si el test por drogas a nuevas empleadas(os) es aceptable. La Comisión Canadiense de Derechos Humanos define el testeo por drogas pre-empleo como una “práctica discriminatoria”, inaceptable sobre la base de discapacidad. Si se niega empleo a una persona “como resultado de dar positivo en un test por uso pasado de drogas,” esa persona puede presentar un reclamo ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos.¹⁰⁷ Lo más importante quizás es que esto apunta una vez más hacia la enorme brecha entre las percepciones de Gildan y la de sus trabajadoras(es).

Libertad de asociación:

Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) entre octubre de 2001 y marzo de 2002 informaron sobre incidentes de trabajadoras(es) que fueron amenazadas(os) y/o despedidas(os) por intentar organizar un sindicato. No pudimos confirmar despidos por actividad sindical ya que estas acusaciones se referían a un incidente que ocurrió en Gildan–El Progreso en 1999, cuando seis trabajadoras(es) pensaron que habían sido despedidas(os) por intentar formar un sindicato, aunque su “hoja de despido” se refería a “razones personales.” Sin embargo, todas las trabajadoras(es) entrevistadas(os) entre octubre de 2001 y marzo de 2002 expresaron “miedo” de ser despedidas(os) si formaban un sindicato o se incorporaban a alguno.¹⁰⁸

En entrevistas realizadas en enero de 2003, ex empleadas(os) de la planta Gildan-El Progreso que habían sido despedidas(os) en noviembre de 2002

ejemplo positivo y sensibilización para otras empresas...” El informe recomendaba también que Gildan proporcionara capacitación sobre prevención del SIDA. “Gildan Activewear, Women and Development and Gender Equity” [Gildan Activewear, Mujeres y Desarrollo y Equidad de Género], 1997.

¹⁰⁵ En marzo de 2003 recibimos informes de que Gildan había reemplazado las pruebas de orina por análisis de sangre.

¹⁰⁶ Gildan, el 28 de enero de 2003.

¹⁰⁷ Canadian Human Rights Commission Policy on Alcohol and Drug Testing [La política sobre pruebas de alcohol y drogas de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos], 12 de julio de 2002, www.chrc-ccdp.ca.

¹⁰⁸ Honduras firmó el Convenio 87 de la OIT sobre libertad de asociación y la protección del derecho a organizar un sindicato en 1956. La legislación laboral hondureña garantiza también la libertad de asociación y establece multas para aquellas empresas que “amenacen” o “impidan” este derecho.

dijeron también que fueron destituidas(os) por intentar formar un sindicato.¹⁰⁹ Como se menciona anteriormente, casi 45 miembros del sindicato fueron despedidas(os) el 24 de noviembre o alrededor de esa fecha luego de que su solicitud para el reconocimiento de la personería jurídica del sindicato fuera firmada y presentada en las oficinas del Ministerio de Trabajo en Tegucigalpa. Una trabajadora que no fue despedida se informó que estaba embarazada, y despedir a una trabajadora embarazada es ilegal. La mayoría de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) creen que alguien dio al empleador la lista de trabajadoras(es) que habían firmado la solicitud de registro del sindicato.

Según las trabajadoras(es) entrevistadas(os) ninguna recibió notificación de despido ni nada por escrito. Una trabajadora sostuvo que el Director de Personal le preguntó repetidas veces si ella era miembro del sindicato. Luego de preguntar por qué se le despedía si no había quejas sobre su trabajo, otro trabajador dice que el Director de Personal le replicó: “Usted sabe por qué le despedimos.”

Algunos de las y los miembros del sindicato despedidas(os) se quejaron de que a diferencia de la “práctica normal para terminación de empleo,” ellos fueron “tratados como criminales” y llevados inmediatamente fuera de la fábrica y del parque industrial por un guardia de seguridad. Pocas de las trabajadoras(es) despedidas(os) expresaron interés en presionar por la reincorporación. La mayoría dijo que no podían esperar el desarrollo de un largo proceso judicial para un acuerdo, particularmente porque fueron despedidas(os) justo antes del receso navideño, y habían decidido en su lugar aceptar la indemnización ofrecida por la empresa. Otras indicaron que no querrían reincorporarse debido a posibles represalias de parte de la empresa.

Ninguna de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) cree que se les ha pagado la indemnización completa que les correspondía. La RSM recibió un informe oficial firmado por una inspectora del Ministerio de Trabajo declarando que a ella se le había negado la entrada a la fábrica para revisar los cálculos de indemnización, en vista de lo cual la Inspectora procedió a citar a la empresa pero que Gildan no había tenido respuesta a ninguno de los tres pedidos.

Todas las trabajadoras(es) entrevistadas(os) dijeron que apoyaron al sindicato porque defendería sus derechos o mejoraría las condiciones de trabajo o beneficios. “Nos trataban como basura,” dijo una ex empleada.

Luego del 24 de noviembre, EMIH recibió informes de trabajadoras(es) que siguen empleadas(os) en la fábrica Gildan–El Progreso sobre supervisores que dicen a las trabajadoras(es) que la razón de los despidos de noviembre era porque habían firmado por el sindicato, y de declaraciones del Gerente de Producción quien afirmó que mientras estuviesen en la empresa no iban a permitir un sindicato.

EMIH informa que con frecuencia otras organizaciones reciben consultas de trabajadoras(es) de la maquila sobre si es legal organizar un sindicato. Muchas trabajadoras(es) no saben que este derecho está reconocido en la Constitución, el

¹⁰⁹ A pedido de la RSM, EMIH llevó a cabo entrevistas entre el 8 y el 12 de enero de 2003 con 12 de las y los miembros del sindicato despedidas(os) el 24 de noviembre de 2002. Todas las trabajadoras(es) entrevistadas(os) habían estado empleadas(os) en Gildan por más de un año y la mitad por más de dos años. Según la lista de miembros del sindicato, cuatro de las trabajadoras(es) despedidas(os) habían trabajado en Gildan por más de tres años, y una por más de cuatro años. Fue difícil contactar a todas las trabajadoras(es) despedidas(os) dado que muchas tenían nuevos trabajos.

Código Laboral y las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ricardo Falla sj, el antropólogo y escritor respetado de la Compañía de Jesús, hace un comentario en términos generales sobre el tema de violaciones a la libertad de asociación en las maquilas de Honduras: "...[S]e impide la sindicalización, se dan suspensiones y despidos injustificados, hay parcialidad del Ministerio de Trabajo a favor de la empresa y a veces represión directa contra las obreras de parte de sus jefes inmediatos."¹¹⁰

● Otros temas de preocupación

Seguridad e higiene:

Las trabajadoras(es) se quejan de problemas de salud asociados con muchas horas de producción intensiva, incluyendo lesiones por repetición de movimientos, dolores de espalda, cuello, huesos, pies y muñecas, gastritis y estrés.

En la planta de San Miguel, las trabajadoras(es) mencionaron problemas de salud que podrían estar asociados con la calidad del aire, tales como irritación de garganta, tos asmática y sinusitis.¹¹¹

Las trabajadoras(es) señalan que los accidentes más comunes son pinchaduras de agujas, que ellas atribuyen al ritmo de producción y a las altas metas de producción.

Otra queja común, particularmente entre trabajadoras, era la fatiga. La combinación de turnos de 11 horas en las fábricas, más las tareas de la casa y luego el transporte atestado y caminar hasta la casa en un tiempo que se puede calcular en dos horas por día, las deja completamente exhaustas.

Varias trabajadoras(es) entrevistadas(os) comentaron sobre la inadecuación de las clínicas médicas. Las trabajadoras(es) se quejaron de que la clínica de Gildan–El Progreso no está aprovisionada adecuadamente y “sólo dan píldoras.” También informan que el médico no está disponible los sábados y los domingos, siendo estos días de trabajo regulares en Gildan, dado que las fábricas trabajan a pleno siete días por semana.¹¹² En Gildan–El Progreso, la enfermera está disponible de las 9 de la mañana a las 5 de la tarde y en San Miguel desde las 7 de la mañana a las 3 de la tarde.

En las entrevistas las trabajadoras(es) informaron que preferían no ir a la clínica de salud pública porque si lo hacían la gerencia de la fábrica les reprendía y en algunos casos les cambiaban de sus puestos de trabajos, con consecuencias económicas. Las trabajadoras(es) también debían enfrentar quejas de las y los restantes miembros de su equipo (módulo), por el impacto de su ausencia en la producción, lo que afectaba negativamente los salarios de todo el equipo.

¹¹⁰ Ricardo Falla, “Maquila: la golondrina de los huevos de oro,” *Envío, Revista mensual de la Universidad Centroamericana (UCA)* de Managua, Nicaragua, p. 23, año 16, número 185, agosto de 1997.

¹¹¹ Basados en conversaciones con personal de gerencia de Gildan (en Canadá y Honduras) y confirmados por investigadores locales, sabemos que la planta de San Miguel se trasladó en agosto de 2002 y está operando en la actualidad en un edificio más grande y más moderno. Algunos de estos reclamos pueden quizás no ser ya válidos.

¹¹² Gildan escribió: “En cuanto a que las clínicas de las plantas tienen sólo una enfermera los fines de semana, otra vez reafirmamos que esto es un beneficio de la empresa y no estamos obligados para nada a tener una clínica, ni siquiera una enfermera. Decidimos hacerlo porque creemos en el bienestar de nuestros empleados, pero tenemos limitaciones económicas con respecto a la cantidad de beneficios voluntarios que podemos ofrecer.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

Maternidad:

En las entrevistas surgieron varios problemas relacionados con el tratamiento de Gildan a las mujeres embarazadas o con hijos en lactancia, pero no quedó siempre claro que las trabajadoras estuvieran de acuerdo en un reclamo o propuesta alternativa comunes. Una queja común se relaciona con la hora libre por día a la que tienen derecho legal las trabajadoras para la lactancia.

Según la legislación hondureña, las madres en período de lactancia tienen derecho a una hora por día para amamantar a sus hijos.¹¹³ La ley también estipula que las empresas con más de 20 empleadas(os) deben tener una guardería para el cuidado de niños.¹¹⁴ En ninguna de las dos fábricas hay guarderías actualmente, siendo éste quizás el problema principal. Dada la complicación con el transporte, es probable que sea muy difícil para las trabajadoras llegar una hora tarde o irse una hora antes.¹¹⁵

La presión en el equipo para mantener la producción es también un problema en este punto. Cuando las madres en lactancia toman su hora afecta al equipo, lo cual, dadas las altas metas a lograr, puede resultar en una pérdida significativa en el pago a recibir.

Muchas trabajadoras(es) describieron problemas relacionados con las metas de producción y las mujeres embarazadas y/o con infantes lactantes. Recibimos dos quejas principales, quizás contradictorias: por un lado, se espera que las mujeres embarazadas alcancen las mismas metas que otras trabajadoras(es) y, por otro lado, se agrupa a las mujeres embarazadas en equipos con otras trabajadoras(es) “menos productivas(os),” con el resultado de que entonces no podían ganar lo que necesitaban a través de los bonos por producción. Esta última práctica es vista por las trabajadoras(es) como una forma de castigo y quizás como una forma sutil de sugerir que mejor renuncien al trabajo. Obviamente que este tema se ve en forma distinta desde la perspectiva de una mujer embarazada o en período de lactancia, que de una compañera(o) de equipo desesperada(o) por mantener mayores resultados de producción.

Es claro que Gildan debe realizar esfuerzos especiales para tratar la situación de las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia, de manera que ellas no sean penalizadas en cuanto a los bonos de producción que son esenciales para su supervivencia.¹¹⁶

¹¹³ El Artículo 140 establece que la empresa tiene la obligación de proveer a una madre en período de lactancia dos descansos de 30 minutos cada uno, durante cada jornada de trabajo de ocho horas para que pueda amamantar a su hijo/a, un descanso a la mañana y el otro a la tarde, sin deducción de salario, durante los primeros seis meses después del nacimiento. Según el código laboral, las empresas tienen la obligación de establecer un espacio para que las madres amamenten o cuiden a sus hijos. Gildan dijo que la ley actual no es práctica y que en su lugar la empresa da a la trabajadora la opción de elegir una hora libre o el pago de una hora extra, lo que más le convenga a la empleada.

¹¹⁴ El Artículo 142 del Código Laboral Hondureño estipula que todas las empresas que emplean a más de 20 trabajadoras(es) tienen la obligación de proporcionar un espacio para que las madres puedan cuidar a sus niños/as (menores de tres años de edad) y poder dejarlos durante las horas de trabajo bajo el cuidado de una persona contratada por la empresa. En nuestra reunión del 24 de enero de 2003 con Gildan, Vadacchino cuestionó si en realidad existe esta sección de la ley.

Vale la pena notar que en el estudio de 1997 de Gildan y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), titulado, “Gildan Activewear, Mujeres y Desarrollo y Equidad de Género,” también se recomendaba que Gildan siguiera la legislación laboral local y estableciera una guardería para el cuidado de niños. En nuestra reunión del 24 de enero de 2003 Vadacchino negó conocer la existencia de esta ley.

¹¹⁵ De hecho, Vadacchino comentó que la mayoría de las trabajadoras deciden aceptar el pago de una hora extra. Dada las complicaciones del transporte y la desesperante necesidad de las trabajadoras de un ingreso adicional, no queda claro que las trabajadoras tengan una posibilidad real de elegir. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹¹⁶ “No creemos que el estar embarazada incapacita a nuestras empleadas para realizar su trabajo regular y aunque hay excepciones nosotros lo tratamos individualmente.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

Hostigamiento sexual:

Si la empresa tiene políticas y/o procedimientos de reclamos que traten con el problema del acoso sexual, las trabajadoras(es) entrevistadas(os) no tenían conocimiento de las mismas.¹¹⁷ No sorprende que las trabajadoras(es) fueran reacias(os) a hablar sobre este tema. La educación y un proceso apropiado de presentación de quejas son muy importantes para enfrentar el problema del acoso sexual.¹¹⁸

Trabajadoras(es) menores:

Trabajadoras(es) de las dos fábricas comentaron que Gildan había empleado trabajadoras(es) jóvenes (16 y 17 años), haciéndoles trabajar los mismos turnos de 11 horas que a las trabajadoras(es) regulares en violación de la legislación laboral hondureña.¹¹⁹ Se informó también que las trabajadoras(es) menores a veces usaban documentos prestados por amigos y parientes para poder obtener trabajo. No mencionamos este tema para sugerir que Gildan debería negarse a contratar trabajadoras(es) menores de 18 años, sino más bien para sugerir que Gildan debe cumplir con la legislación vigente, registrar las trabajadoras(es) menores y hacer los ajustes necesarios en sus turnos de producción, para acomodar los requerimientos legales de horas de trabajo para trabajadoras(es) jóvenes.¹²⁰ En Honduras, según un estudio de 1992 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el 64.5 por ciento de las familias vive en la pobreza, con el resultado de que las más jóvenes están desesperadas por trabajar.¹²¹ Muchas mujeres jóvenes ya son madres a los 18 años de edad.¹²²

Edad:

Trabajadoras(es) de las dos fábricas comentaron sobre políticas de contratación discriminatorias contra “mujeres mayores.” Esta queja no es exclusiva a Gildan, pero representa un serio problema que experimentan las

¹¹⁷ Gildan sostiene que tiene una política “establecida por la cual todo el personal de nivel de supervisión firma un mandato en el que declaran que tienen prohibido utilizar el acoso sexual y que entienden que serán despedidos si lo hacen,” y que la política está desplegada en todas las instalaciones de Gildan y que la empresa promueve que las trabajadoras(es) presenten cualquier preocupación al respecto “a través del sistema de puertas abiertas.” Sostienen también que estas políticas habían sido “reforzadas durante el proceso de certificación del WRAP.” (Gildan, el 28 de enero de 2003) En marzo de 2003 la RSM recibió una copia del “Manual del Empleado de Honduras” de Gildan Activewear, el cual establece que Gildan garantiza un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, así como de otras prácticas discriminatorias. Sin embargo el manual no detalla cómo tratar con los problemas si y cuando surgen.

¹¹⁸ Las investigadoras han estado en contacto con grupos de obreras de diferentes fabricas y luego de un proceso educativo en el cual se conceptualiza claramente lo que constituye acoso sexual, muchas obreras revelaron prácticas que van desde una simple palmadita, comentarios alusivos a su sexualidad y advertencias de parte de supervisores interesados en tener acercamientos sexuales. Por tal razón, el equipo no descarta la posibilidad de que este tipo de problemas se presenten en esta fábrica, pero no lo pudo afirmar en forma definitiva. Por lo tanto, es muy importante agregar consultas periódicas con las obreras.

¹¹⁹ Según el Código de Trabajo hondureño (Artículos 127 – 131) y el Código de la Niñez y la Adolescencia, 1996 (Artículo 125), las empresas que contratan trabajadores menores de 16 años deben requerir permiso a través del Ministerio de Trabajo. Los trabajadores mayores de 14 y menores de 16 años de edad no deben trabajar más de cuatro horas por día mientras que los trabajadores entre 16 y 18 años de edad pueden trabajar hasta ocho horas por día. En ambos casos el límite de horas permitidas plantea un problema para el régimen de 11 horas por día de Gildan.

¹²⁰ Gildan afirma que no contrata trabajadoras(es) menores de 18 años de edad. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹²¹ Según los investigadores, la gente joven tiene que trabajar por la necesidad económica, pero a su vez necesita obtener una educación. El sistema 4x4 hace imposible satisfacer estas dos necesidades.

¹²² “Apenas un 35.5% de los hogares satisfacen las necesidades vitales,” *El Heraldo Económico*, 12 de febrero de 2002.

mujeres trabajadoras en Honduras, muchas de las cuales son el único sostén de sus familias y es un problema que debe ser tratado por la gerencia de la fábrica en Honduras.¹²³

Salidas de emergencia y equipos de protección:

Trabajadoras(es) de San Miguel mencionaron que raramente se utilizan las mascarillas (los materiales de protección), lo cual se dice que es una práctica común en la mayoría de las maquiladoras en Honduras. Comentaron que las máscaras son molestas y, quizás lo más importante, que no estaban familiarizados con las normas de seguridad e higiene. Al momento de esta investigación, las trabajadoras(es) sostuvieron que dos puertas de salida de emergencia estaban cerradas con llave durante las horas de trabajo, aunque es posible que esta práctica haya cambiado ahora que las trabajadoras(es) están en una nueva planta. En Gildan–El Progreso, los comentarios eran algo más positivos, y las trabajadoras(es) mencionaron la capacitación que recibieron para salir de la fábrica en caso de incendio.

Las normas hondureñas de seguridad e higiene se aplican tanto a empleadores como a las trabajadoras(es). Las mismas requieren la formación de comités de seguridad e higiene para promover entre las trabajadoras(es) individualmente la utilización de equipos personales de protección, así como para la implementación de medidas preventivas a nivel colectivo. Según EMIH, sería importante verificar si Gildan cumple con estas regulaciones, proveyendo equipos adecuados de protección e iniciando campañas consistentes para promover su utilización regular.¹²⁴

Conocimiento de códigos de conducta y monitoreo:

Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) tampoco tenían conocimiento de la existencia de códigos de conducta. Sabían que alguna gente visitaba la fábrica mensualmente para “controlar el trabajo,” pero que hablaban principalmente con trabajadoras(es) seleccionadas(os) por la gerencia.

Unos meses antes de las entrevistas para este informe, se informó a algunas de las trabajadoras(es) que la empresa iba a trabajar con algo llamado WRAP, pero las trabajadoras(es) no sabían qué era eso.

● Turnos de trabajo – la controversia del 4x4

La producción está organizada en forma modular y los turnos de trabajo están organizados en un sistema de 4x4 donde las trabajadoras(es) laboran cuatro días

¹²³ Gildan sostiene que no discrimina sobre la base de edad. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹²⁴ Según Gildan, “Damos a nuestra fuerza de trabajo equipos de protección gratis regularmente. Las mascarillas para el polvo están disponibles todos los días, proveemos equipo protector a cualquiera que trabaje con químicos o en un área donde hace falta equipo de protección. Nuestra empresa tiene una política que regula la utilización de este equipo. Gildan tiene comités de seguridad e higiene en todas sus instalaciones, los cuales se reúnen regularmente para evaluar los temas que surgen en relación al ambiente del lugar de trabajo en las fábricas. Estos comités participan también en una capacitación permanente para todos los operadores para promover el uso de equipos de protección y educarles sobre todas las políticas que ha establecido la empresa. Además, estas áreas fueron más reforzadas durante la implementación del WRAP.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

consecutivos de 11 horas hasta 11 horas y media por jornada. Las horas regulares de trabajo son de 7:00 a.m. a 6:30 p.m, cumpliendo una jornada semanal de 46 horas. Se permite a las trabajadoras(es) un receso por almuerzo de media hora y dos descansos de 10 o 15 minutos a la tarde.

Los cuatro días de largas horas de trabajo intenso, son seguidos de cuatro días libres, aunque – en base a entrevistas con trabajadoras(es) y los recibos de pago que tenemos en archivo – parecería que es común que estas laboren días adicionales en el segundo turno, reemplazando a trabajadoras(es) que están sin trabajar por uno o dos días por enfermedad y/o trabajando un segundo turno completo.¹²⁵

Para Eduardo Facusse, Presidente de Gildan Activewear Honduras, las trabajadoras(es) prefieren el sistema 4x4 porque les da cuatro días libres de manera consecutiva, lo que según él les permite cuidar a sus niños y pasar tiempo con sus familias.¹²⁶ Aún reconociendo que muchas trabajadoras(es) pueden estar satisfechas(os) con este sistema, las investigadoras de EMIH señalan una serie de problemas asociados con el sistema, detectados en las entrevistas individuales y discusiones en los grupos focales, así como problemas legales planteados por empleados del Ministerio de Trabajo.

Como se menciona anteriormente, un problema importante es que, bajo el sistema 4x4, las trabajadoras(es) deben trabajar a menudo los domingos, que en Honduras se asume como un día legal de “descanso.” Sin embargo pareciera que la ley es ambigua al respecto en el sentido de que asume el domingo como día legal de descanso, pero aparentemente no designa al domingo como feriado legal. Dependiendo en qué turno trabajan las trabajadoras(es), puede ser que tengan que trabajar un domingo en un período de un mes o hasta cuatro seguidos, según se ve en el cuadro de fin de enero y febrero de 2002 en Gildan–El Progreso. Los domingos están en negrita.

Turno	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
A	27 , 28, 29, 30	4, 5, 6, 7	12, 13, 14, 15	20, 21, 22, 23
B	31, 1, 2, 3	8, 9, 10 , 11	16. 17 , 18, 19	24 , 25, 26, 27

En el sistema regular de jornadas (lunes a sábado), las personas que trabajan los domingos tienen el derecho legal a recibir doble pago,¹²⁷ sin embargo, dada la ambigüedad de la ley, pareciera no haber obligación para las empresas a pagar doble el tiempo en el sistema 4x4, excepto en circunstancias excepcionales en las que un empleado trabaja siete días consecutivos de 11 horas. Independientemente de considerar si el pago doble cuando se trabaja el día de descanso es un derecho legal, es necesario resaltar algo tan importante como el mismo salario: el impacto en la calidad de vida y en las relaciones con los miembros de la familia en un país donde el domingo es un feriado religioso.

¹²⁵ Investigadores de EMIH entrevistaron a un trabajador, quien ya no trabaja más en Gildan, que trabajaba regularmente dos turnos por semana – en dos distintas plantas de Gildan – con el fin de ganar lo suficiente para mantenerse él y su familia.

¹²⁶ En una conversación con la coordinadora de la RSM, 15 de marzo de 2002, en San Pedro Sula.

¹²⁷ Artículo 340, Código de Trabajo.

Otro problema con el sistema 4x4 que las trabajadoras(es) señalaron en entrevistas y grupos focales, es la dificultad que tienen para cuidar y pasar tiempo con sus hijos y hijas durante los cuatro días consecutivos de trabajo: cuando salen a trabajar sus niños todavía duermen, y cuando vuelven al hogar ya se han acostado nuevamente. Una persona entrevistada lo expresó de esta manera: [El sistema 4x4] “es definitivamente contrario a la idea de que una necesita tiempo para descansar todos los días. En su lugar, una es forzada a abandonar la familia y eso afecta las relaciones en la casa.”

Como se menciona anteriormente, el sistema 4x4 impacta también negativamente en la capacidad de las trabajadoras(es) de completar su educación. En uno de los seminarios de capacitación que CODEMUH llevó a cabo con obreras, una de ellas decía que en el 4x4 no se puede estudiar ya que ningún sistema educativo le va a aceptar que esté cuatro días y los otros cuatro no. Por otro lado, la misma obrera decía, “para mí es importante estar en este seminario que se realiza los fines de semana, pero por ejemplo, no podré venir al próximo porque mi turno cae en día sábado y domingo.”

Profundizando en el fenómeno, encontraremos que hay mucho más que analizar. Por ejemplo, lo que sucede con los niños y niñas cuando tienen que avenirse a una situación donde los ingresos económicos de una sola persona no alcanzan para sostener a toda la familia, de aquí que cada miembro, padres, madres, hermanas, entre otros, estén saliendo todos los días. Esto, obviamente, repercute en la vida familiar de las y los miembros de la familia que trabajan bajo el sistema 4x4 y deberían “descansar” los otros cuatro días de la semana. En las consultas a trabajadoras(es), se pudo establecer, además, que la misma presión económica hace ilusorio este tiempo de descanso. Generalmente, están involucrándose en otras actividades para generar más ingresos al hogar, entre ellas las relacionadas con la economía informal o simplemente haciendo horas extras o asumiendo otro turno de trabajo, inmediatamente que termina el anterior.

Las trabajadoras(es) también destacaron los riesgos para su seguridad personal al tener que ir y volver del trabajo en la oscuridad; problemas de salud asociados con largas horas de trabajo intenso, tales como lesiones por movimientos repetitivos, migrañas, dolores de espalda, cuello, manos y pies y gastritis. También se quejaron de que no hay médico disponible para quienes trabajan los sábados y los domingos.

Entrevistas con empleados del Ministerio de Trabajo confirmaron estas preocupaciones. Según manifestaron, uno de los problemas principales es que los feriados legales y los domingos como días de descanso parecieran desaparecer bajo el sistema 4x4.¹²⁸

Según un empleado del Ministerio de Trabajo entrevistado para este estudio, “aunque los patrones piensan o están convencidos que va a ir bien, no ha habido estudio alguno realizado por el Ministerio de Trabajo. Lo que vemos es un sistema muy mal organizado, donde no se le paga adecuadamente a las trabajadoras. Al menos tendría que ser revisado sobre la base del salario mensual. Será importante realizar una revisión que tome en cuenta las normas existentes

¹²⁸ Gildan sostiene que cumple a plenitud todos los requisitos legales concernientes a feriados legales. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

en el Código Laboral cuando examinemos estos turnos de trabajo extraordinario y los salarios que se pagan.”¹²⁹

El problema del sistema de producción 4x4 no es un problema relacionado exclusivamente con Gildan, aunque parece que Gildan fue la empresa pionera de este sistema en Honduras. Ahora hay otras empresas que confeccionan productos básicos que están siguiendo este ejemplo, por lo que se hace mucho más importante la evaluación de las “anomalías” legales y los temas de salud, calidad de la vida de trabajo y vida familiar relacionados con este sistema.

Según EMIH, al analizar el sistema 4x4 es importante reflexionar sobre la motivación de los empleadores para introducirlo, que es la flexibilización del día de trabajo con el fin de incrementar la productividad y ahorrar dinero. Los investigadores reiteraron también que podría parecer que los cuatro días de descanso en este sistema compensan a las trabajadoras(es) por su trabajo constante e intenso durante los cuatro días de trabajo de 11 horas, pero que la situación económica precaria de las trabajadoras(es) hace imposible que puedan utilizar los cuatro días “libres” para su descanso. En su lugar, están obligados a utilizar estos días para encarar otras formas de actividad económica con el fin de satisfacer las necesidades de sus familias.¹³⁰

¹²⁹ El Artículo 322 dice: “el día regular no debe exceder las ocho horas.” Sin embargo, el Código Laboral permite excepciones a la norma en circunstancias específicas, en cuyo caso se permiten horas “extraordinarias” de hasta 12 horas por día. No está claro, sin embargo, si algunas de las excepciones específicas se podrían aplicar a la producción de confecciones en maquiladoras.

¹³⁰ En respuesta a las preocupaciones expresadas por trabajadoras(es), investigadores e inspectores laborales, la RSM recomendó en el borrador inicial de este documento que Gildan tomara el liderazgo en trabajar con otras empresas y organizaciones de la sociedad civil para examinar los impactos del sistema 4x4 en las trabajadoras(es) con el fin de minimizar los impactos negativos. Gildan señaló lo siguiente: “En resumen, elegir trabajar en un sistema 4x4 o de lunes a viernes es una decisión muy personal que debe tomar el trabajador en el momento que él [sic] busca un trabajo. Todos los empleados en nuestra empresa trabajan en ella por su voluntad. No utilizamos trabajo forzado. Nuestra empresa ha elegido este sistema porque crea una buena combinación de retorno para nuestra empresa al mismo tiempo que da mayor flexibilidad al sistema de producción. La mayoría de nuestros empleados nos dicen que prefieren este sistema.” (Gildan, el 28 de enero de 2003) Gildan no informó cómo había consultado con las trabajadoras(es) en este tema y qué preguntas y/o opciones se habían dado.

B. México

Durante enero y febrero de 2002, investigadores locales llevaron a cabo una investigación sobre condiciones en dos fábricas de costura de Gildan en las Municipalidades de San Buenaventura y Castaños, en las afueras de la ciudad de Monclava, estado de Coahuila. Ambas operan bajo el nombre legal de Gildan Activewear Castaños S de RL de CV.¹³¹ Al momento de la investigación ambas fábricas estaban en proceso de expansión.¹³² Según Gildan, aproximadamente 60 por ciento de las trabajadoras(es) en las dos fábricas son mujeres, pero los investigadores calcularon que se acerca la cifra al 80 por ciento.

Al igual que en sus plantas de Honduras, la producción en las fábricas de costura de Gildan en México está organizada en forma modular, utilizando el sistema 4x4, con dos turnos que trabajan cuatro días consecutivos de 12 horas cada uno seguidos por cuatro días libres.¹³³ No hay turnos de noche, aunque las trabajadoras(es) informaron haber trabajado horas extra luego de las 12 horas, lo cual es consistente con informes de trabajadoras(es) hondureñas(os). Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) no creían que estaban recibiendo el pago completo por horas extra.¹³⁴

Las trabajadoras(es) informaron que la producción excedente era ocasionalmente subcontratada a una pequeña maquiladora, que empleaba a 22 trabajadoras(es). Según las trabajadoras(es), esto pasó tres veces en diciembre de 2001. Esta fábrica cerró a principios de 2002.¹³⁵

Se llevaron a cabo entrevistas fuera de la fábrica con aproximadamente 10 trabajadoras(es) de cada planta. Debido a limitaciones económicas esta investigación se llevó a cabo en un período de tiempo más corto y comprendió menos entrevistas que la investigación en Honduras. Sin embargo, dada la consistencia de los problemas identificados por trabajadoras(es) de Honduras y México, decidimos incluir estos hallazgos preliminares.

Al igual que en Honduras, las trabajadoras(es) de las fábricas de Gildan en México identificaron una serie de problemas graves asociados con el trabajo en Gildan, como los siguientes:

- Salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas;

¹³¹ Además de estas dos plantas de su propiedad Gildan tiene al menos un contratista de largo plazo, Maquilas Kino, S.A. de C.V., una empresa privada de propiedad mexicana, la cual opera dos plantas en Hermosillo, Sonora con una fuerza de trabajo combinada de 1200 aproximadamente.

¹³² *El Zócalo*, un periódico local de Monclava informó que Gildan estaba "iniciando una expansión" en sus plantas de San Buenaventura y Castaños. La planta de Castaños se esperaba que fuera a contratar a 400 trabajadoras(es) adicionales inmediatamente y 200 más en una "etapa adicional." En San Buenaventura, el artículo estimaba que el número de trabajadoras(es) se incrementaría de 400 a 1600, con 200 contratados en 2002. Diana Torres, "Inician ya proceso de expansión en San Buenaventura y Castaños", *El Zócalo*, (sin fecha), Monclava, Coahuila, en archivo.

¹³³ La competencia de Gildan, Sara Lee – que tiene dos plantas en Monclava y Ciudad Frontera – también organizó la producción bajo el sistema 4x4, pero recientemente cambió a la organización del trabajo más "estándar" de cinco días por semana, posiblemente como preparación para el cierre, según se dice, de la fábrica.

¹³⁴ Gildan sostiene que todas las operadoras(es) salen de la planta exactamente a las 7:00 p.m. todos los días y que sólo los supervisores y mecánicos trabajan después de esas horas, recibiendo el pago extra apropiada. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹³⁵ Se informó que la fábrica reabrió recientemente bajo un nuevo nombre y actualmente está ubicada en Monterrey, Nueva León, aproximadamente a 18 kilómetros de Monclava. Según los investigadores la producción de Gildan continúa siendo subcontratada con esta fábrica. Gildan niega haber contratado alguna vez trabajo con la fábrica Macro Sew. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

- Metas de producción excesivamente altas y presión de los supervisores para cumplir con las metas;
- Turnos muy largos sin descansos adecuados;
- Pago de horas extra menor al requisito legal;
- Problemas de salud que podrían ser asociados con el ritmo de producción y la exposición al polvo de la fábrica; y
- Violaciones a la libertad de asociación imperantes en una actitud anti sindical de parte de la gerencia de Gildan.

Horas de trabajo:

El día regular de trabajo es un poco más largo en las fábricas de Gildan en México que en Honduras, de 7:00 a.m. a 7:00 p.m., por un total de 48 horas semanales en cuatro días, lo cual está de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo en términos del total de horas por semana. En períodos de producción intensa, como diciembre y enero, se requiere a las trabajadoras(es) hacer horas extra. Por ejemplo, las trabajadoras(es) informaron haber trabajado tres horas extra en cada uno de los cuatro días, llevando el día de trabajo a 15 horas por día o 60 horas por semana. En promedio, las trabajadoras(es) laboran una hora extra por día. Según las trabajadoras(es) entrevistadas(os), las horas extra son obligatorias.¹³⁶

El Artículo 61 de la Ley Federal Laboral Mexicana limita el día regular de trabajo a un máximo de ocho horas (siete horas cuando el día de trabajo incluye horas del día y de la noche), excepto en “circunstancias extraordinarias.” El Artículo 66 limita las horas extra a tres horas por día por no más de tres días a la semana. El Artículo 67 requiere que las horas extra sean compensadas al doble de las horas regulares. El Artículo 68 establece que no se puede requerir a las trabajadoras(es) trabajar más que las horas establecidas en los Artículos previos. Las horas extra voluntarias que excedan las nueve horas por semana deben ser compensadas con un 200 por ciento adicional sobre el salario de la hora. Sin embargo, el Artículo 59 establece: “el empleador y el empleado pueden definir la semana de trabajo, siempre y cuando no exceda el máximo” de 48 horas por semana. Según Gildan, las trabajadoras(es) acuerdan al ser contratados trabajar los cuatro días de 12 horas por semana como lo requiere el sistema 4x4.¹³⁷ Dado que esto pareciera ser una condición para obtener empleo, la naturaleza voluntaria de estos contratos individuales es cuestionable.

Al igual que en el caso de Honduras, la legislación laboral mexicana pareciera asumir una semana de trabajo de seis días con días de trabajo que excedan las ocho horas siendo la excepción más que la regla. Esto causa confusión entre las trabajadoras(es) en lo concerniente a sus derechos legales y al requisito legal de pago de horas extra. Al mismo tiempo, cualquier posible mala interpretación de cómo se aplica la legislación mexicana al sistema 4x4 no toma en cuenta el desacuerdo fundamental entre las trabajadoras(es) entrevistadas(os) y los

¹³⁶ Gildan sostiene que todas las horas extra son voluntarias y afirma: “En los tres años en que Gildan está en Monclova, ningún trabajador ha trabajado alguna vez tres horas extra en cada uno de sus 4 días. No trabajan horas extra durante sus turnos de 4 días.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹³⁷ “El Artículo 59 determina que el empleador y el trabajador pueden definir la semana de trabajo siempre y cuando no exceda el máximo. En este caso, 48 horas por semana. Dado que cada empleado acuerda a esto cuando se incorporan a Gildan, esto hace irrelevantes todos los Artículos referidos.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

representantes de Gildan sobre si se requiere a las trabajadoras(es) alguna vez trabajar horas extra además de la semana regular de 48 horas.

Compensación:

Los recibos de pago de trabajadoras(es) entrevistadas(os) en enero y febrero muestran que sus ganancias eran entre M\$413 (Cdn.\$63.60 o US\$41.74)¹³⁸ y M\$505 (Cdn.\$77.77 o US\$51.04) en enero y febrero de 2002. Estas cifras incluyen bonos por puntualidad y producción.¹³⁹

Una queja común de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) es que no creen que sus salarios estén calculados apropiadamente. Tampoco creen que estén siendo adecuadamente compensadas(os) por el tiempo extra, los domingos y feriados.¹⁴⁰ Una vez más la confusión pareciera relacionarse, en parte, con el hecho de que las disposiciones de la legislación laboral mexicana no toman en cuenta las realidades del sistema de producción 4x4, es decir, de días de trabajo de 12 horas que no comprenden “sobretiempo” y que trabajan los domingos como parte normal de la semana laboral.

El Artículo 71 de la Ley Federal Laboral define el domingo como el día de descanso semanal, pero dice también que los trabajadores que decidan voluntariamente trabajar el domingo tienen derecho a recibir un 25 por ciento adicional por sobre su salario diario normal. No está claro en los recibos de pago que la RSM tiene en su archivo si las trabajadoras(es) recibieron el 25 por ciento adicional de su salario por los domingos trabajados.

Gildan emplea también trabajadoras(es) a salario mínimo, a través de un programa del gobierno del Estado de subsidios por capacitación.¹⁴¹ Según el sitio web del gobierno del Estado de Coahuila, Gildan se beneficia de un programa del gobierno estatal mediante el cual las nuevas trabajadoras(es) que se incorporan a Gildan para ser capacitadas(os) reciben una beca pagada semanalmente por dos meses del gobierno equivalente al salario mínimo regional (M\$42 por día o Cdn.\$6.47 o US\$4.24). En el período de octubre a diciembre de 2001, Gildan “empleó” a 435 trabajadoras(es) pagadas(os) a través de este programa. Los investigadores locales informan que un reclamo común de las trabajadoras(es) es que si Gildan decide mantenerlos en sus nuevos contratos de empleo, no toma en cuenta los tres meses de “capacitación” y aunque han estado trabajando tres meses, para Gildan no han acumulado antigüedad.¹⁴²

Al igual que en Honduras, las trabajadoras(es) informaron que los salarios no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas de la familia. Esto es confirmado por una investigación local. En la primavera de 2001, SEDEPAC, un grupo mexicano de derechos humanos que funciona en Coahuila, realizó una

¹³⁸ Las conversiones entre pesos Mexicanos y dólares US y Canadiense realizadas el 7 de julio de 2002: M\$9.8950=US\$1.00, M\$6.49360=Cdn.\$1.00.

¹³⁹ Gildan sostiene que el salario semanal promedio para trabajadoras(es) capacitadas(os) en equipos de producción es M\$648.18 (Cdn.\$115), y que las cifras mencionadas son salarios de capacitación. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁴⁰ Gildan sostiene que se paga a las trabajadoras(es) doble tiempo en feriados legales y un 25 por ciento adicional de su salario básico los domingos, según lo establecido por la ley. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁴¹ *Boletín Informativo del Servicio Estatal de Empleo*, en archivo en la oficina de la RSM.

¹⁴² Según Gildan, “aquellos en programas de capacitación no son legalmente empleados de Gildan hasta el día 60 que es cuando Gildan registra a estos empleados con la Seguridad Social. Es en esta fecha que las autoridades mexicanas reconocen como la fecha efectiva de empleo.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

encuesta en Monclova y determinó que la comida, vivienda y transporte de una familia de cuatro equivale a M\$ 1.500 (Cdn.\$230.49 o US\$151.51) por semana.¹⁴³

Un estudio de la Universidad Obrera de México de febrero de 2002, estima que la empleada(o) que gana un salario mínimo deberá trabajar 180 horas extra para tener un ingreso que le permita comprar la canasta de “necesidades básicas”, sin incluir alquiler, vestido, salud o educación.¹⁴⁴ Mientras que los salarios de una operadora(o) “no en capacitación” de Gildan son aproximadamente el doble del salario mínimo, el estudio de la Universidad Obrera sugiere que las trabajadoras(es) de Gildan no podrían obtener un salario que cubriera las necesidades básicas aún trabajando un número significativo de horas extra por semana.

Según los entrevistadores, las trabajadoras(es) de Gildan deben complementar su salario con otro trabajo, primariamente en el sector informal. Informan que el mayor beneficio de trabajar en Gildan es que les permite acceder al programa de Seguridad Social de México (IMSS). No cabe duda que esta es una razón de por qué los investigadores informan sobre altos niveles de rotación de personal entre Gildan y sus competidores.

Seguridad e higiene

Ambas fábricas tienen una enfermera en servicio, y contratan a un médico para problemas más graves. Las trabajadoras(es) se quejaban de que las enfermeras les desalientan acudir a la clínica de salud gubernamental del IMSS. Piensan que esto se debe a que Gildan no quiere que se informe sobre accidentes o enfermedades ocupacionales de manera de que sus contribuciones a la seguridad social no sea incrementada al año siguiente.¹⁴⁵

Entre las operadoras(es) de máquinas de coser, hay informes de numerosos casos de tendinitis, lesiones por repetición de movimientos, lo cual las trabajadoras(es) asocian con la intensidad de la producción, la presión para cumplir metas, y la duración del día de trabajo. También se quejan de problemas de respiración que asocian a la exposición al polvo de la fábrica.

Los que trabajan en el área donde se limpian las camisetas antes del empaquetado final se quejan de irritación de la piel y otros problemas de la piel, que asocian con el uso de detergentes.

Pruebas de embarazo y drogas:

Según las trabajadoras(es) entrevistadas(os), se requería a las nuevas empleadas realizar un análisis de orina que ellas creían que es por embarazo. Las trabajadoras(es) sostienen que, en el pasado, había tests periódicos de empleadas y que, cuando daba positivo, hubo algunos despidos. Sin embargo, señalaron que

¹⁴³ En archivo en la oficina de la RSM.

¹⁴⁴ En archivo en la oficina de la RSM. La cifra de 180 horas extra semanales se utiliza en el estudio para determinar cuánto poder adquisitivo han perdido las trabajadoras(es) entre 1994 y 2002. Es obvio que una empleada(o) que gana el salario mínimo no podría tener un salario que alcance para sus necesidades básicas trabajando horas extra, dado que no hay 180 horas en una semana.

¹⁴⁵ Gildan niega que las enfermeras impidan a las trabajadoras(es) a concurrir al IMSS, pero reconoce que la mayoría de las enfermedades son tratadas por médicos y enfermeras de la empresa. “Nuestros médicos de fábrica dan medicación a los empleados para sus enfermedades en la medida de lo posible.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

en realidad no se despide a las trabajadoras por el hecho de estar embarazadas.¹⁴⁶ Los investigadores locales confirmaron también que no hay casos de reclamos contra la empresa ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por despidos injustificados de empleadas embarazadas. Al igual que en Honduras, las trabajadoras se quejaron de que las metas de producción para mujeres embarazadas son las mismas que para otros trabajadoras(es).

Hostigamiento sexual:

Además de acusaciones de que se llevaron a cabo tests de embarazo en las fábricas, hubo también informes de incidentes pasados de abuso sexual,¹⁴⁷ aunque las trabajadoras(es) informaron que el acoso sexual había cesado luego de que una persona de la gerencia fuera removida de la fábrica.

Libertad de asociación:

Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) no sabían si había un sindicato en la fábrica. No tenían capataces de fábrica o representantes sindicales. Todos los reclamos se realizaban a través de sus supervisores. Expresaron temor de que si la empresa creía que las trabajadoras(es) trataban de organizarse aquellas que lo hicieran serían despedidas(os) o discriminadas(os).

De hecho, las trabajadoras(es) comentaron que “Gildan no permite la formación de sindicatos o la participación de sus trabajadores en cualquier organización que pudiera ofrecer asistencia y/o consejería sobre derechos laborales u organización de los trabajadores.” Las trabajadoras(es) creen que ha habido numerosos casos en los que supuestamente se despidió a trabajadoras(es) por baja producción y/o mala asistencia que en la realidad habían sido despedidas(os) porque la patronal pensaba que podrían estar participando en actividades de organización.

Conocimiento de códigos de conducta y monitoreo:

Ninguna de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) en México sabía de la existencia de códigos de conducta o su propósito.¹⁴⁸ Las trabajadoras(es) no tenían claro quiénes son o para quién trabajan los monitores de fábrica. Sólo uno de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) sabía que había monitoreo en la fábrica. Este trabajador informó que algunas personas habían visitado la fábrica y hecho preguntas a trabajadoras(es) en su departamento. Según el empleado, su supervisor había aparentemente instruido a las trabajadoras(es) a no decir nada en contra de la empresa.

¹⁴⁶ Gildan niega que haya habido alguna vez tests de embarazo en cualquiera de sus fábricas, sosteniendo que los tests de orina son para detectar abuso de sustancias ilegales. “Ha habido muchos casos en que potenciales empleados dieron positivo por consumo de marihuana o cocaína. Estos empleados obviamente no fueron contratados.” (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁴⁷ Las acusaciones aparecieron en el diario de Monclova. Esquiel Aguilera, “Cancela Gildan inversiones,” *La Voz*, 21 de agosto de 2001.

¹⁴⁸ Según Gildan, el código de conducta de la empresa, en español, está desplegado en las paredes cerca de las oficinas de Recursos Humanos en las dos fábricas. Gildan también sostiene que ha habido una mayor capacitación en esta área durante la preparación para la certificación de WRAP. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

C. Plantas de contratistas

Aunque Gildan ha consolidado la mayor parte de su producción en sus propias fábricas en el último año, es muy probable que la empresa continúe contratando parte de su trabajo de confección a otras fábricas. Como parte de esta investigación, los investigadores asociados en América Central y el Caribe investigaron las condiciones de trabajo en fábricas contratistas de Gildan en El Salvador, Haití, Nicaragua, y la República Dominicana.

Al tiempo de la realización de la investigación pareciera que Gildan habría dejado de hacer pedidos a sus fábricas contratistas de la República Dominicana y Nicaragua, y reduciendo en El Salvador y Haití. Sin embargo, a marzo de 2003, Gildan continúa haciendo pedidos con la empresa coreana Sociedad Industrial J&A Textiles S.A. en El Salvador.

Al momento de la investigación inicial en junio de 2002, J&A empleaba aproximadamente 350 trabajadoras(es), 90 por ciento de ellos mujeres, y producía camisetas deportivas, T-shirts y buzos para Gildan. A febrero de 2002, el 75 por ciento de la producción era para Gildan y el 25 por ciento para Ralph Lauren. En junio de 2002, contactos locales informaron que el 100 por ciento de la producción de la planta era para Gildan. Los productos de Gildan fabricados en ambas fábricas tenían en sus etiquetas RN#93846 y CA#25181, indicando que era para exportar a los EE UU y Canadá.

En J&A la producción está organizada en 8 módulos con 20 trabajadoras(es) por módulo. Al momento de la investigación inicial, seis módulos producían para Gildan.

● Los temas claves

Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) identificaron los siguientes temas como problemas importantes:

- Metas de producción excesivamente altas;
- Presión para trabajar horas extra;
- Pago incompleto por horas extra;
- Pago incompleto de indemnizaciones;
- Negación de permiso para ir a clínicas de salud durante horas de trabajo, deducciones de salarios para quienes reciben permiso;
- Salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas de la familia;
- Calor excesivo debido a ventilación inadecuada;
- Insuficiente agua potable;
- Falta de equipamiento de seguridad e higiene;
- Tests obligatorios de embarazo, discriminación contra mujeres embarazadas; y
- Amenazas de despido sin indemnización a trabajadoras(es) que tratan de organizarse.

Metas de producción:

Según las trabajadoras(es) entrevistadas(os), las metas de producción eran mucho más altas que lo que era posible completar en un día de ocho horas de trabajo y aumentaron cuando se inició producción para Gildan en la fábrica. Según las trabajadoras(es) los supervisores les presionaban continuamente y les gritaban para que cumplieran con las metas. En J&A las trabajadoras(es) informaron tener que trabajar una a una hora y media extra por día para completar las metas, y los sábados completar las metas no logradas durante la semana normal de trabajo.

Horas de trabajo:

Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) informaron que las horas extra eran obligatorias.¹⁴⁹ En teoría, el día de trabajo regular de lunes a jueves debería ser de 7:00 a.m. a 5:00 p.m, y de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. los viernes. Las trabajadoras(es) tenían derecho legal a una hora de receso para el almuerzo pero informaron que normalmente sólo tomaban 45 minutos. Había también un receso de 15 minutos a la mañana. Las horas extra¹⁵⁰ eran normalmente de 5:00-6:00 o 6:30 p.m., y los sábados de 7:00 a.m. a 4:00 p.m.

Las trabajadoras(es) sostenían que en promedio trabajaban entre 26 y 36 horas extra en cada período de dos semanas y que estas horas no son pagadas por la empresa. Dijeron a los investigadores locales que “los supervisores les dicen que tienen que cooperar con la empresa y quedarse a trabajar luego de terminar su horario oficial.”

Compensación:

Las trabajadoras(es) dijeron que recibían el salario mínimo legal de 1,260 colones por mes (Cdn.\$213; US\$144) por mes, o Cdn.\$9.90 (US\$6.70) por día, más bonos de producción. En una investigación de seguimiento llevada a cabo en marzo de 2003 (ver más abajo), los investigadores estimaron que el salario diario promedio, incluyendo bonos de producción, pero sin incluir el beneficio legal del séptimo día, era de Cdn.\$12.90 (US\$8.70). Las deducciones por seguridad social son cerca de Cdn.\$19.80 (US\$13) por mes.

Las trabajadoras(es) pensaban que el salario era muy bajo y que no alcanzaba para satisfacer las necesidades básicas de sus familias.¹⁵¹ Sostenían que el pago se había deteriorado en el último año desde que la forma de pago cambió. Sin excepción, las trabajadoras(es) entrevistadas(os) decían que debían trabajar horas extra para satisfacer sus propias necesidades y las de sus familias.

¹⁴⁹ El Código Laboral Salvadoreño dice que las horas extra nunca pueden ser obligatorias y que no pueden hacerse diariamente excepto cuando haya “circunstancias extraordinarias” de trabajo. El código también dice que las horas extra deben ser resultado de un “pacto” entre el empleador y la empleada(o) y no impuestas por la empresa. Gildan sostiene que las horas extra no son obligatorias en ninguna de sus plantas de contratistas y, es más, que esta práctica constituiría una violación a su código de conducta. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁵⁰ La semana laboral legal en El Salvador es de 44 horas.

¹⁵¹ Un estudio de la Universidad de Columbia de 1999 calcula el salario para vivir en El Salvador para una familia de 4.3 personas en US\$541.60 por mes.

Como se expresa anteriormente, las trabajadoras(es) se quejaron de que no reciben el pago extra al que tienen derecho por todas las horas extra que trabajaban. Los recibos de salarios obtenidos por los investigadores no contenían información sobre horas extra trabajadas, ni la suma pagada por sobretiempo. Las trabajadoras(es), por lo tanto, no podían determinar si se les pagaba correctamente. Mientras que las trabajadoras(es) culpaban a los supervisores por llevarse parte de su paga, los investigadores creían que la falta de pago del salario completo era un problema sistémico de la fábrica.

Las trabajadoras(es) se quejaron de que cuando son despedidas(os) o suspendidas(os) no se les paga la indemnización completa.¹⁵² Las trabajadoras(es) también informaron que se les daba arroz, frijoles, azúcar y aceite, que ellas dicen que es de mala calidad, en lugar de la indemnización. Según los investigadores, el valor de las provisiones que recibían era mucho menor que el pago de indemnización al que tienen derecho.

Las trabajadoras(es) dijeron que se sentían presionadas(os) a aceptar lo que les ofrecía la empresa porque el proceso de reclamo ante el Ministerio de Trabajo era muy lento y llevaba tiempo y la mayoría no podía hacerlo. Algunas trabajadoras(es) entrevistadas(os) citaron un incidente en el que sus firmas fueron falsificadas por la gerencia en una lista que la empresa presentó a inspectores del Ministerio de Trabajo cuando concurrieron a la fábrica a investigar un reclamo por pago de indemnización.

Pruebas de embarazo:

Las trabajadoras(es) informaron que las empleadas(os) potenciales deben pagar y someterse a exámenes médicos que incluyen pruebas de sangre, orina y respiratorios. Sostuvieron que si las solicitantes de empleo dan positivo por embarazo, no son tomadas. También dijeron que las nuevas empleadas eran monitoreadas durante los tres primeros meses de empleo, y que si había alguna señal de embarazo durante ese período, eran despedidas inmediatamente.¹⁵³

Seguridad e higiene:

Las trabajadoras(es) se quejaron de condiciones excesivamente calurosas debido a mala ventilación, y sostenían que había falta de agua suficiente para beber, particularmente en los períodos más calurosos. Las trabajadoras(es) se quejaron que sólo las oficinas administrativas tenían aire acondicionado.¹⁵⁴

En colaboración con las trabajadoras(es), los entrevistadores realizaron tests del agua provista a las trabajadoras(es). Las pruebas mostraron que el agua para beber contenía bacteria de materia fecal y no era apta para consumo humano.

¹⁵² La legislación laboral salvadoreña exige que quien sea despedido ilegalmente reciba un mes de salario por cada año de trabajo.

¹⁵³ Según la legislación laboral salvadoreña, si una mujer embarazada ha trabajado durante los últimos seis meses antes de dar a luz con un empleador, tiene derecho automático a los beneficios de maternidad y no puede ser despedida. Según lo que dice Gildan, "no hay pruebas de embarazo en ninguna de nuestras contrastistas." (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁵⁴ Según Gildan, todas sus plantas contratistas están bien ventiladas, aunque no necesariamente tengan aire acondicionado. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

Las trabajadoras(es) dijeron que las salidas de emergencia no estaban bien marcadas. Aunque había extinguidores de incendio en la fábrica, las trabajadoras(es) dijeron que no fueron capacitadas(os) para usarlos. Afirmaron también que no recibían ningún equipo personal de seguridad e higiene.

Las quejas comunes sobre salud incluían dolores de estómago, migrañas, irritación e infección de garganta y dolores en las manos, muñecas y cuello. Las trabajadoras(es) asocian estos problemas de salud a la mala ventilación y a la cantidad de polvo de la fábrica a la que están expuestos, y a la presión por cumplir con las metas de producción.

Las trabajadoras(es) se quejaron de que a veces les negaba permiso para ir a una clínica de Seguridad Social cuando estaban enfermos durante las horas de trabajo. Aquellas que lograban negociar el derecho a ir a la clínica, eran a veces castigadas(os) con deducciones de su pago de US\$2.29 por hora. Las trabajadoras(es) se refirieron a un caso en el que una trabajadora embarazada aparentemente sufrió la pérdida del feto luego de que se le negara permiso para ir a la clínica durante las horas de trabajo. Los entrevistadores no pudieron verificar el caso.

Las trabajadoras(es) afirmaron que algunos de los sanitarios estaban en malas condiciones de reparación, y no tenían suficiente jabón, papel higiénico, toallas, etc.

Libertad de asociación:

Al momento de la investigación inicial no había sindicatos o negociación colectiva en la fábrica. Las trabajadoras(es) no informaron sobre huelgas o paros. Las trabajadoras(es) afirmaron que los supervisores intimidaban o trataban de disuadir a las trabajadoras(es) que tenían interés en organizarse, amenazando que quien tratara de formar un sindicato sería despedida(o) inmediatamente sin indemnización.

Conocimiento de códigos de conducta y monitoreo:

Ninguna de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) conocía el código de conducta de Gildan o códigos de conducta de otras marcas. Dijeron que en la gerencia no les dieron a conocer la existencia de los códigos de conducta, ni estaba puesto a la vista el código de conducta de Gildan o los códigos de otras marcas que contratan a las fábricas.¹⁵⁵

Las trabajadoras(es) informaron que “inspectores” de Gildan habían visitado la fábrica en al menos una ocasión.¹⁵⁶ Los inspectores se reunieron con gerentes de la fábrica, e inspeccionaron los sanitarios y el área de costura. Según las trabajadoras(es), ese día más temprano, los gerentes habían ordenado la limpieza de los sanitarios y la provisión de elementos de limpieza. Se distribuyeron máscaras protectoras a todo el personal y se ordenó a las trabajadoras(es) que las usaran. También se les ordenó limpiar bien la fábrica.

¹⁵⁵ Según Gildan, su código de conducta está desplegado en español en todas sus plantas contratistas. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁵⁶ Según Gildan, representantes de la empresa visitan a las plantas contratistas cada 6 a 8 semanas y se controlan las fábricas con frecuencia para asegurar que hay conformidad con el código. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

Según las trabajadoras(es) entrevistadas(os), ninguna empleada(o) tuvo la oportunidad de hablar con los inspectores de Gildan, quienes tampoco pidieron hablar con ninguna empleada(o). Las trabajadoras(es) escucharon que los inspectores decían a los gerentes, en español, “todo está muy bien, todo está limpio, todo está o.k.” En una visita de seguimiento realizada por investigadores en junio de 2002, las trabajadoras(es) entrevistadas(os) fuera de la fábrica informaron que unos “gringos” habían estado en la fábrica recientemente hablando sobre un código llamado WRAP.¹⁵⁷

En marzo de 2003, un equipo local realizó una investigación de seguimiento para determinar si se había dado cambio alguno en las prácticas de producción, condiciones de trabajo y/o prácticas laborales en la fábrica. Descubrieron que J&A Textiles, conocida como JATEX, producía exclusivamente para Gildan. Al momento de esta investigación de seguimiento, la fábrica estaba produciendo camisetas de manga larga Gildan Ultra Cotton. Además, se ensamblaban productos de Gildan en otras dos fábricas – Segatex y Compatex – ambas de las cuales fueron de los mismos propietarios de J&A Textiles. Dos tercios de la producción de Segatex fue para Gildan y un tercio para Hanes.

La producción en JATEX se ha incrementado de ocho módulos en junio de 2002 a 13 módulos de 20 personas en marzo de 2003, y el número de trabajadoras(es) aumentó de 350 a alrededor de 450. Segatex tiene 4 módulos de 23 trabajadoras(es) cada uno que producen para Gildan y dos módulos para Hanes. Las trabajadoras(es) de JATEX y Segatex se dice que comparten la misma clínica.

Las trabajadoras(es) que producen camisetas de manga larga tienen una meta individual diaria de producción de 4.500 piezas, y se les paga 52 centavos de colon por pieza. Si llegan al 100 por ciento de la meta de producción reciben 117 colones (Cdn\$19.80; US\$13.40). Sin embargo, según las trabajadoras(es) entrevistadas(os), pocas trabajadoras(es) logran cumplir la meta, y la mayoría alcanza el 65 por ciento de la meta y reciben 76 colones (Cdn\$12.90; US\$8.70) por día.

Según los investigadores, ha habido algunas mejoras en las condiciones de trabajo. Por ejemplo, había ahora suficiente agua potable disponible, aunque el agua proviene de las llaves, no es embotellada. En colaboración con las trabajadoras(es), los investigadores obtuvieron muestras de agua para analizar. Los resultados confirmaron nuevamente que el agua contenía bacterias de materia fecal y que no era apta para consumo humano.¹⁵⁸

Los investigadores también encontraron que se habían suspendido las pruebas obligatorias de embarazo. Un memorando del jefe de Recursos Humanos, con fecha 30 de octubre de 2002, desplegado en el sanitario de las mujeres, declaró que la empresa ha llegado a un acuerdo con los auditores de Gildan para prohibir las pruebas de embarazo de las empleadas de JATEX. El memorando declaró también que no se dará más anticonceptivos a las trabajadoras a menos que tengan orden médica. Desde este cambio, se requerían

¹⁵⁷ Según Gildan, la mayoría de sus contratistas han presentado solicitudes para la certificación de WRAP y supuestamente se las van a certificar antes fines de 2003. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

¹⁵⁸ Resultados de pruebas de laboratorio en archivo.

a nuevas empleadas(os) solamente la presentación de documentos personales de identidad, dos fotos y referencias de anteriores empleadores.

En cuanto al tema de la libertad de asociación, la gerencia ha dado pasos que a primera vista parecen ser positivos, pero en realidad pueden impedir esfuerzos futuros de buscar una representación sindical auténtica. Los investigadores informan que JATEX hizo un acuerdo con la federación sindical FENASTRAS, en el cual se establece que representará a las trabajadoras(es) sin consultar a las mismas. El presidente del sindicato es un supervisor de uno de los módulos y según lo que se dice tiene la autoridad de despedir a las trabajadoras(es). Al parecer, en mayo de 2002, el patrón convocó una reunión con las trabajadoras(es) donde anunció que puesto que la empresa respetaba al derecho de sus empleadas(os) a organizarse, FENASTRAS sería su sindicato. Según se informa, el registro de los miembros sindicales está guardado en la oficina del jefe y las trabajadoras(es) tienen que ir a la oficina para firmar como miembros.

Según Ken Georgetti, Secretario General del Congreso Laboral Canadiense (Canadian Labour Congress – CLC), tanto en El Salvador como a un nivel internacional, FENASTRAS tiene la reputación de ser un sindicato pro-empresarial que colabora con las empresas para oponerse a la representación sindical auténtica.¹⁵⁹ Benjamín Cuellar, el Director del Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana Jose Simeon Cañas (IDHUCA) en El Salvador dice que si la designación de FENASTRAS ocurrió sin el consentimiento de las trabajadoras(es) se debe verla como una violación del derecho a la libertad de asociación.¹⁶⁰

El equipo salvadoreño de investigación informa que ahora el código de conducta de JATEX está desplegado en la fábrica, en el cual se dice que la empresa cumple con los Principios de WRAP.

¹⁵⁹ Correspondencia por e-mail con el Congreso Laboral Canadiense, 11 de abril de 2003.

¹⁶⁰ Correspondencia por e-mail con Benjamin Cuellar, 9 de abril de 2003.

Conclusiones

4

Gildan Activewear constituye una historia de éxito comercial canadiense. Manteniendo algunas plantas de producción textil en Québec, Gildan ha aprovechado las ventajas de los tratados comerciales regionales para relocalizar una porción significativa de producción en América Central y México. Con el fin de competir con sus rivales estadounidenses y fabricantes asiáticos, Gildan está consolidando sus operaciones de manufactura de prendas de vestir en Honduras y México y creando redes de producción de paquete completo, y trasladando algo de manufactura textil a Honduras.

La estrategia de Gildan de traer mucho de su producción a sus propias plantas y la combinación de acuerdos de exclusividad y sus relaciones comerciales a largo plazo con los pocos contratistas que le quedan, significan que puede ejercer gran control sobre precios, tasas de producción y el cumplimiento de controles de calidad. Significa también que Gildan tiene la capacidad de influenciar y monitorear salarios y condiciones de trabajo en cualquiera de sus fábricas, sean o no de su directa propiedad.

Al igual que muchos de sus competidores, Gildan es vulnerable a las acusaciones de explotación de su fuerza de trabajo, mayoritariamente femenina y joven en las instalaciones de producción de su propiedad en América Central. Siendo un importante productor de T-shirts (camisetas) para instituciones públicas canadienses y estadounidenses y otras organizaciones, Gildan está cada vez más sujeta al escrutinio de activistas estudiantiles, ONGs y grupos laborales, así como accionistas institucionales, con relación a las condiciones en que se fabrican los productos que ellos compran en grandes cantidades. Sin embargo, la disposición de Gildan de cooperar con sindicatos en Canadá y la capacidad de negociar contratos colectivos con esos sindicatos parecería indicar que la empresa tiene la capacidad de resolver los problemas reales o percibidos con sus empleadas(os).

En 2002, Gildan asumió compromisos y demostró una disposición a asegurar en forma verificable a inversionistas y compradores institucionales que se respetarían los derechos de las trabajadoras(es) en sus plantas fuera de Canadá. Estos incluían el compromiso a lograr la certificación SA8000 de sus instalaciones de manufactura, y su disposición a participar con ONGs en temas concernientes a la verificación del cumplimiento de su código, información pública y capacitación en derechos de las trabajadoras(es). Sin embargo, en 2003, Gildan pareciera estar dando un paso atrás en algunos de estos compromisos.

Los hallazgos de este estudio de caso indicarían que Gildan tiene todavía un largo camino por recorrer para responder a las inquietudes de las trabajadoras(es) sobre sus prácticas laborales y condiciones de trabajo, tanto en plantas de su propiedad como en las de sus proveedores contratistas en la Cuenca Caribeña y México.

Aunque este informe no puede reclamar ser un estudio definitivo de las prácticas laborales en las fábricas propiedad de Gildan y en las de sus contratistas, proporciona una perspectiva de las trabajadoras(es) en temas y problemas en los lugares de trabajo a los que Gildan debería prestar atención y tratar de solucionar.

Dado que las entrevistas fueron realizadas fuera de las fábricas por ONGs locales sin el conocimiento de la empresa, la muestra es necesariamente más pequeña y menos casual que lo que podría haber sido si hubieran sido realizadas en los lugares de trabajo por auditores de terceras partes o académicos con la cooperación de la empresa. Sin embargo, la frecuentemente expresada resistencia de las trabajadoras(es) a hablar con honestidad a monitores de la empresa, auditores de terceras partes, u otros considerados como representantes de la empresa, parecerían indicar que nuestro método de investigación tiene sus ventajas. El conocimiento y la experiencia de las trabajadoras(es) de las condiciones y las relaciones sociales en los lugares de trabajo donde pasan la mayor parte de su vida cotidiana están notablemente ausentes de los informes de auditores comerciales y investigadores.

Es necesaria una investigación mayor para confirmar la información obtenida de las entrevistas a trabajadoras(es) y para documentar condiciones de trabajo en plantas textiles y otras etapas en el proceso de producción.

● Hallazgos de la investigación

Este estudio de caso indica que aunque hay pocas violaciones de hecho de legislación laboral local, existen serios problemas en los lugares de trabajo de las fábricas propiedad de Gildan fuera de Canadá, incluyendo violaciones a las Convenciones de la OIT y a los códigos de conducta pertinentes. Las violaciones a legislación laboral local parecerían ser más prevalentes en plantas contratistas de Gildan fuera de Canadá.

Significativamente, muchos problemas identificados por trabajadoras(es) en las fábricas propiedad de Gildan, parecieran estar directamente asociados con el modelo de producción “moderno” y “flexible” implementado por Gildan como parte del desarrollo de su red de producción de paquete completo en Honduras. Los elementos claves de este modelo son:

- El ritmo rápido y continuo de producción promovido a través de bajos salarios básicos, altas metas de producción, incentivos monetarios y de otro tipo, así como la disciplina impuesta por el trabajo en equipo, y
- La duración del día de trabajo inherente en el sistema 4x4.

Los problemas de salud que parecieran estar asociados a este modelo comprenden: estrés, migrañas, fatiga, lesiones movimientos repetitivos, y dolores de espalda, cuello, muñecas y manos.

Mientras que la gerencia de Gildan asegura que las trabajadoras(es) prefieren el sistema 4x4 y que el mismo permite a las mujeres trabajadoras tener más tiempo para estar con sus hijos y reducir los gastos en su cuidado, las entrevistas

con trabajadoras indican que el sistema 4x4 tiene también un impacto negativo entre trabajadoras y sus esposos e hijos, y su incapacidad de atender a sus niños.

Un tema importante que sigue dividiendo a Gildan y sus empleadas(os) es la creencia de las trabajadoras(es), justificada o no, de que las solicitantes de empleo deben someterse a pruebas de embarazo, y que aquellas que se vea que estén embarazadas no serían empleadas o serían despedidas antes de completar el período de prueba. Mientras que Gildan insiste que eso no es así, el hecho de que las trabajadoras(es) crean que se da demuestra que, al menos, hay serios problemas de comunicación entre la gerencia y las trabajadoras(es).

El hecho de que la Comisión Canadiense de Derechos Humanos también considere a la prueba preempleo por drogas como una práctica discriminatoria, y el hecho de que la nueva Ley Hondureña de Igualdad de Oportunidades para la Mujer prohíbe la discriminación contra trabajadoras(es) con HIV/SIDA, indicaría que Gildan no debería continuar con la práctica de análisis de orina o sangre de preempleo, sea ésta por embarazo, HIV/SIDA, o uso de drogas.

En Honduras, el sistema 4x4 ha causado confusión sobre si las trabajadoras(es) reciben beneficios completos de feriados y el pago extra por su día semanal de descanso y feriados como la Semana Santa. Las trabajadoras(es) se preguntan si realmente se les está pagando lo que les corresponde legalmente por los días extra de trabajo luego de completar su semana laboral regular de cuatro días. También informan que se les presiona para que trabajen turnos de noche, generalmente en el último día de su semana laboral de cuatro días. En México, las trabajadoras(es) piensan que las horas extra son obligatorias, mientras que Gildan sostiene que las trabajadoras(es) acuerdan trabajar horas extra cuando son contratadas. Al igual que en Honduras, las trabajadoras(es) de Gildan en México también se cuestionan si están recibiendo el pago extra requerido por la ley por las horas extra.

En una fábrica hondureña y en una mexicana, ha habido informes de acoso sexual por parte de supervisores en el pasado. Ninguna de las trabajadoras(es) entrevistadas(os) conocían la política de Gildan contra el acoso sexual ni cómo presentar quejas.

En la fábrica contratista de Gildan en El Salvador, las trabajadoras(es) reportaron que hubo una serie de graves violaciones a la ley y el código, incluyendo falsificación de horas de trabajo, no pagar sobretiempo ni indemnización cuando se requiere, no se da permiso para ir a la clínica del Servicio Social durante las horas de trabajo, deducciones ilegales del pago de las trabajadoras(es) por acudir a las clínicas, ventilación inadecuada, pruebas repetidas de embarazo y despido de mujeres embarazadas, falta de equipos y capacitación de seguridad e higiene, etc. Gildan niega que estén ocurriendo estas violaciones en alguna de sus fábricas contratistas.

Estas acusaciones de violaciones a la ley en la planta contratista sugerirían que cualquier auditoría de fábrica, investigaciones u otras medidas para asegurar el cumplimiento del código deben ser realizadas en todas las fábricas contratistas y subcontratistas que utiliza la empresa, así como en sus propias fábricas. A pesar de que Gildan está obviamente consolidando la mayor parte de su producción en

fábricas de su propiedad, podríamos anticipar que la empresa continuará utilizando algunas fábricas contratistas y/o subcontratistas.¹⁶¹

En todas las fábricas examinadas en este estudio de caso, las trabajadoras(es) entrevistadas(os) creen que serían despedidas(os) o castigadas(os) o discriminadas(os) si trataran de organizar un sindicato. El despido de 45 miembros del sindicato en la fábrica El Progreso de Honduras – la gran mayoría de las cuales fueron despedidas(os) el 24 de 2002, diez días después de que presentaran la solicitud de registro de un sindicato – pareciera dar peso a los temores de las trabajadoras(es). Las trabajadoras(es) entrevistadas(os) informaron también que pudo haber despidos de trabajadoras(es) por actividad sindical en el pasado.

En el caso de la fábrica contratista de Salvador descrita en este informe, las trabajadoras(es) sostuvieron que los supervisores amenazaron a las trabajadoras(es) que trataron de organizar sindicatos con despido y sin recibir indemnización. Aunque se informa que J.A. Textiles ha nombrado a un sindicato pro-empresarial, en ninguna de las fábricas estudiadas hay un sindicato auténtico o un contrato colectivo negociado de manera democrática. Vale la pena señalar que el estándar SA8000 y los códigos de la Asociación Trabajo Justo y el Consorcio por los Derechos de los Trabajadores todos requieren el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, y prohíben acoso o discriminación contra miembros de un sindicato. Sea que Gildan avance o no en lograr la certificación de fábrica SA8000 y/o en incorporarse como miembro de la FLA, tendrá que encarar seriamente el tema de libertad de asociación, particularmente si quiere seguir produciendo para el mercado universitario.

La inquietud más común expresada por las trabajadoras(es) entrevistadas(os) en todas las fábricas estudiadas es que los salarios son insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Dado que el estándar SA8000, el código del WRC y muchos códigos universitarios, contienen requisitos de que las trabajadoras(es) reciban salarios que alcancen para sus necesidades básicas, Gildan tendrá que tratar seriamente con las inquietudes de las trabajadoras(es) acerca de salarios inadecuados por lo del mercado universitario ya mencionado y/o si es que piensa avanzar en la certificación de SA8000.¹⁶²

Otro problema serio para Gildan es el poco conocimiento de las trabajadoras(es) de los códigos de conducta y el monitoreo, y sus actitudes ante los mismos. En la mayoría de los casos, las trabajadoras(es) entrevistadas(os) no conocían el código de conducta de Gildan o la existencia de códigos de conducta en general. En los pocos casos en que conocían de su existencia, no sabían qué se podía hacer si se violaba un código. En un caso en el que algunas trabajadoras(es) estaban familiarizadas(os) con el código de conducta de Gildan, ellas expresaron el temor de que si informaban de violaciones serían despedidas(os). Mientras que Gildan aparentemente ha realizado algo de capacitación con personal de gerencia

¹⁶¹ Según EMIH, en la semana de septiembre 11 de 2002, apareció un anuncio en el periódico *La Prensa*, que dice: "Gildan Activewear busca contratistas localizados en San Pedro Sula. Se requieren más de 10.000 docenas de piezas por semana."

¹⁶² Gildan sostiene que los salarios de sus operadores capacitados en sus fábricas tanto de México como de Honduras satisfacen y exceden las "necesidades básicas" de las familias. Si es así, Gildan tendría menos problemas en lograr la certificación de SA8000. (Gildan, el 28 de enero de 2003)

sobre su código y el programa del WRAP, la capacitación en derechos de las trabajadoras(es) para empleadas(os) debería tener una mayor prioridad.

Las actitudes de las trabajadoras(es) ante los monitores y auditores de terceras partes deberían también causar preocupación en Gildan. En la mayoría de los casos, las trabajadoras(es) no tenían claro a quién representaban el auditor o monitor. En todos los casos, expresaron temor de que hablar honestamente al monitor resultaría en despido.

Para que el programa de monitoreo interno y de verificación externa de Gildan sea creíble y efectivo, la empresa debería avanzar en otorgar un mandato a organizaciones locales de derechos humanos, de mujeres y/o laborales para que desarrollen un programa de capacitación en derechos de las trabajadoras(es) para trabajadoras(es) y personal de gerencia, no sólo sobre el código de Gildan sino también sobre derechos de las trabajadoras(es) bajo las legislaciones laborales nacionales y las Convenciones de la OIT.

Dado que las trabajadoras(es) parecieran tener miedo de registrar reclamos cuando se violan sus derechos o hablar honestamente a auditores de terceras partes, Gildan debería crear mecanismos anónimos y seguros para que las trabajadoras(es) registren sus reclamos, y debería considerar desarrollar mecanismos alternativos para llevar a cabo entrevistas a las trabajadoras(es) como parte del proceso de verificación del cumplimiento, tales como entrevistas fuera de las fábricas realizadas por organizaciones locales confiables no gubernamentales.

● Cumpliendo los códigos universitarios

En tanto proveedor de muchas universidades estadounidenses y canadienses, varias de las cuales han adoptado políticas de ética en licencias y/o compras, incluyendo requisitos de verificación de cumplimiento y revelación de informes de fábricas, Gildan estará posiblemente bajo constante presión de asegurar que todas las trabajadoras(es) de su cadena de aprovisionamiento reciban un pago justo y que se respeten sus derechos.

Once de las universidades estadounidenses y una canadiense a las que Gildan provee indumentaria bajo licencia son miembros del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC), un programa de monitoreo iniciado por estudiantes, mientras que un número mayor son miembros de la FLA, que también requiere monitoreo externo y revelación pública del progreso realizado en lograr el cumplimiento con su código de conducta.¹⁶³

Los cambios recientes en el programa de monitoreo externo de la FLA requerirán a sus miembros corporativos y proveedores de universidades miembros de la FLA informar públicamente, a través del sitio web de la FLA, sobre los resultados de auditorías de terceras partes sobre prácticas laborales, incluyendo información sobre áreas de cumplimiento e incumplimiento del código de la FLA, así como los pasos dados por la empresa para remediar las áreas de incumplimiento. Mientras que el WRC no tiene un programa de verificación

¹⁶³ Cálculos basados en información de los sitios web del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores (WRC) y de la Asociación por el Trabajo Justo. Por información actualizada ver: www.workersrights.org y www.fairlabor.org.

de cumplimiento del código, lleva a cabo inspecciones de fábricas de proveedores de universidades miembros del WRC en respuesta a reclamos de trabajadoras(es) y de terceros. Vale la pena notar que todos los informes del WRC acerca de sus investigaciones están disponibles públicamente en su sitio web.

Para mantener e incrementar su parte del mercado universitario de T-shirts (camisetas), sería de interés de Gildan comprometerse a cooperar con los requisitos de información de la FLA y las investigaciones del WRC. También sería atinado que Gildan se anticipara a estos nuevos requisitos desarrollando su propio programa de información pública. Asimismo, el enfoque basado en reclamos del WRC para el cumplimiento del código reforzaría la importancia de que Gildan creara mecanismos seguros para que las trabajadoras(es) registren reclamos a la empresa si son violados sus derechos.

● Logro de certificaciones de marcas o fábricas

Gildan está actualmente buscando la certificación de las fábricas de su propiedad fuera de Canadá bajo el Programa de Certificación de Producción Mundial Responsable de Indumentaria (WRAP). Al mismo tiempo, pareciera estar reconsiderando su compromiso anterior a la certificación del SA8000 y está evaluando otras opciones, incluyendo incorporarse como miembro a la FLA.

La participación en SAI y/o la FLA representaría un paso adelante para Gildan, pero estamos menos convencidos del valor del proceso de certificación¹⁶⁴ del WRAP por las siguientes razones:

1. WRAP es una iniciativa estrictamente de la industria, más que de múltiples interesados, creada por la Asociación de Estadounidense de Fabricantes de Indumentaria, conocida ahora como la Asociación Estadounidense de Indumentaria y Calzado. Sólo luego de que el programa fue desarrollado en pleno se invitó a ex líderes sindicales y del gobierno y a una ONG a integrar sus organismos directivos.

2. Los Principios del WRAP son mucho más débiles que los estándares de la OIT o los de las más importantes iniciativas de interés múltiple, tales como la FLA, el SA8000 y el WRC. En la mayoría de los casos, sólo se requiere a los fabricantes cumplir con las legislaciones locales. Por ejemplo, la disposición sobre libertad de asociación sólo requiere respeto por los “derechos legales” de libertad de asociación y negociación colectiva. El Manual WRAP de Autoevaluación y Monitoreo contiene lenguaje sobre libertad de asociación que contradice el espíritu de las Convenciones de la OIT, prohíbe la discriminación contra las trabajadoras(es) que “eligen no incorporarse a ninguna asociación o negociar colectivamente.”¹⁶⁵ Además, la disposición sobre discriminación no especifica

¹⁶⁴ La información limitada sobre WRAP, incluyendo los principios del WRAP, su estructura organizativa, y el Cuaderno de Auto-evaluación para empleadores, pueden encontrarse en el sitio web: www.wrapapparel.org.

¹⁶⁵ Manual: Production Facility Self-Assessment and Monitoring Handbook, p. 31, www.wrapapparel.org/manuals/hndbk_span_2001.pdf. Los Convenios 87 y 98 de OIT afirman los derechos de las trabajadoras(es) a organizarse y negociar sin intervención de la gestión. No dicen nada sobre la cuestión de si tienen o no las trabajadoras(es) el “derecho” a rechazar la calidad de miembro del sindicato donde se lo ha certificado para representar a las trabajadoras(es) en tratos colectivos. El lenguaje que se encuentra en el Manual es parecido con lo que

formas de discriminación, y las disposiciones sobre horas de trabajo permite a los empleadores forzar a sus empleadas(os) a trabajar siete días consecutivos, si así lo requieren “necesidades urgentes del negocio.”

3. El WRAP virtualmente no ofrece información al público sobre fábricas auditadas o certificadas, o sobre progresos realizados para lograr el cumplimiento del código.

4. Los Principios del WRAP también contienen disposiciones sobre transporte de prendas de vestir fabricadas en otros países e interdicción de drogas, lo cual enfatiza la seguridad fabril y la cooperación con las agencias de lucha contra la droga. En la práctica, este énfasis en seguridad, monitoreo de actividades de las trabajadoras(es) y restricciones a entrada o movimientos de no empleadas(os) en plantas de fabricación, podría estar en contra de los esfuerzos para promover una mayor transparencia y la participación activa de las trabajadoras(es) y organizaciones de la sociedad civil en el proceso de verificación de cumplimiento del código. La disposición de interdicción de drogas podría ser utilizada también para justificar el requisito de que las empleadas(os) se sometan a análisis de orina, que las trabajadoras(es) piensan que son pruebas de embarazo.

En contraste, el estándar SA8000 está basado estrictamente en las Convenciones de la OIT y contiene, por lo tanto, disposiciones más fuertes y precisas sobre libertad de asociación, discriminación, trabajo infantil, salarios y horas de trabajo.¹⁶⁶ Mientras que Responsabilidad Social Internacional (SAI) se apoya en firmas del sector privado para verificar el cumplimiento del código y de la legislación local, provee más información sobre sus procedimientos de verificación de cumplimiento, aunque no sobre los resultados de auditorías específicas, y tiene una lista de fábricas certificadas en su sitio web.¹⁶⁷

Como se dijera anteriormente, hay un número de disposiciones del propio código de conducta de Gildan que son más débiles que las del estándar SA8000 o los códigos de la FLA y el WRC, incluyendo las disposiciones sobre discriminación, horas de trabajo, salarios y libertad de asociación. Sea que Gildan reafirme o no su compromiso de lograr la certificación del SA8000, debería también considerar poner su código de conducta a nivel del estándar SA8000, el código del Fondo de Solidaridad FTQ y las Convenciones de la OIT sobre las que se basa.

● Las partes interesadas en Gildan

Se venden los productos de Gildan Activewear a una serie de instituciones públicas y organizaciones que se preocupan por las condiciones bajo las cuales se fabrican los productos que compran. Estas incluyen a universidades canadienses

existe en la legislación “el derecho a trabajar” adoptado por algunos estados del sur de los EE UU, de la cual el movimiento laboral de los EE UU habla muy en contra.

¹⁶⁶ www.sa-intl.org.

¹⁶⁷ “Can Commercial Auditing Promote Worker Rights?” [¿Pueden los auditores comerciales promover los derechos de las trabajadoras(es)?], Memorando de actualización sobre códigos, #8, RSM, Agosto de 2001, www.maquilasolidarity.org

y estadounidenses, equipos atléticos, eventos anuales deportivos y culturales, así como agencias de derechos humanos, de derechos de las mujeres y de desarrollo internacional. Muchas de estas instituciones públicas y organizaciones han adoptado, o están considerando adoptar, políticas éticas de compras u otorgamiento de licencias, muchas de las cuales incluyen estándares laborales mínimos, requisitos de revelación de las fábricas donde se produce y monitoreo externo de condiciones de trabajo.

Además, la mayoría de la fuerza de trabajo canadiense de Gildan está representada por sindicatos.¹⁶⁸ Estos sindicatos y sus miembros tienen interés en asegurar que las trabajadoras(es) en las plantas de Gildan fuera de Canadá reciban salarios y condiciones de trabajo justos, con el fin de prevenir la erosión de sus propios derechos, salarios y beneficios mediante la competencia negativa.

Es significativo también que el Fondo de Solidaridad FTQ, uno de los mayores accionistas institucionales de Gildan, es un fondo de pensiones sindical administrado por la Federación de los Trabajadores y Trabajadoras de Québec. Mientras que el Fondo tiene un interés en el éxito de Gildan como empresa que compite en la economía global, está igualmente interesado o preocupado con que las prácticas laborales de Gildan fuera de Canadá no afecten negativamente a las trabajadoras(es) de Gildan en Québec. Además de estas inquietudes pragmáticas, el Fondo y los sindicatos que representan a las trabajadoras(es) de Gildan en Québec han demostrado tener un interés genuino en promover el respeto por los derechos de las trabajadoras(es) empleadas(os) por empresas de Québec en otros países.

Los accionistas claves de Gildan ya han actuado para promover que Gildan asegure que se respeten los derechos de las trabajadoras(es) en las plantas de la empresa fuera de Canadá. Antes de la emisión del programa televisivo de la cadena canadiense CBC, en el cual se revelaron las prácticas laborales de Gildan en Honduras, el Fondo de Solidaridad FTQ ya estaba promoviendo que Gildan solicitara la certificación de SA8000 para sus plantas de manufactura. Desde la emisión del programa, varias instituciones públicas y organizaciones, incluyendo la Universidad de Toronto, Amnistía Internacional, Oxfam-Canadá, y los festivales de música folk de Vancouver y Winnipeg han escrito a Gildan haciendo un llamado para que la empresa asegure que los productos que compran a Gildan hayan sido fabricados en condiciones de trabajo humanas. Recientemente, el Fondo apoyó el llamado a una investigación independiente sobre acusaciones de violaciones a la libertad de asociación en la fábrica Gildan–El Progreso de Honduras.

Dado que Gildan pareciera estar reconsiderando compromisos asumidos en 2002 para mejorar su código de conducta, programa de monitoreo e información

¹⁶⁸ En el *Formulario de Información Anual* de 2001, Gildan informa que 700 de sus aproximadamente 1100 trabajadoras(es) en Canadá en 2001 estaban comprendidos en un convenio colectivo; 200 en la planta de teñido y terminado de Valleyfield, Québec, 200 en la planta de teñido y terminado de Montreal, Québec, 153 en la planta de hilado de Long Sault, Ontario, y 155 en la planta de costura de Montreal. Gildan Activewear Inc., *Formulario de Información Anual*, 15 de febrero de 2002, p. 16. El sindicato "United Food and Commercial Workers (UFCW)" representa a las trabajadoras(es) de la planta de Valleyfield, el sindicato "Teamsters" representa a las trabajadoras(es) de la planta de teñido y terminado de Montreal, y el sindicato "Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees (UNITE)" representa a las trabajadoras(es) de la nueva adquisición, la planta de hilado de Long Sault. Correspondencia de correo electrónico con Anouk Mollet, UFCW, 3 de julio de 2002. Pareciera que en 2002 UNITE perdió su rol como representante de las trabajadoras(es) en la instalación de costura de Gildan en Montreal. En marzo de 2003, Gildan anunció sus planes de cerrar la fábrica para mayo de 2003.

pública, es necesaria una vigilancia permanente por parte de todos los interesados para asegurar que Gildan cumpla con esos compromisos.

Nuestra propuesta sería que las distintas partes interesadas, tales como compradores, accionistas y sindicatos que mantienen negociaciones colectivas con Gildan Activewear, promuevan una respuesta positiva de parte de la empresa a las recomendaciones de este informe.

Ver el cuadro abajo para un resumen de los puntos de presión que pueden utilizarse para influenciar las prácticas laborales de Gildan.

Puntos de presión institucionales



Recomendaciones

5

● A Gildan Activewear

Basados en nuestros hallazgos de investigación, recomendaríamos a Gildan Activewear hacer lo siguiente:

1. Cooperar en una investigación independiente sobre acusaciones de violaciones a los derechos de las trabajadoras(es) documentadas en este informe, incluyendo salarios, metas de producción, análisis de orina y sangre, seguridad e higiene, libertad de asociación y temas relacionados con género. Se debería prestar particular atención a los despidos de miembros de un sindicato en Honduras el 24 de noviembre de 2002.

Tal investigación debería basarse sea en el estándar SA8000 o en el código de conducta del Fondo de Solidaridad FTQ, y llevada a cabo por un equipo investigador aceptable a partes interesadas claves. Los resultados de dicha investigación deberían ponerse a disposición de Gildan, sus compradores institucionales, accionistas, interesados y el público en general.

2. Avanzar en lograr la certificación del SA8000 para todas las fábricas de su propiedad y las de sus contratistas y subcontratistas y poner su código de conducta al nivel del estándar SA8000 y las Convenciones de la OIT sobre las que se basa.

3. Asegurar que no se hostigue o discrimine a trabajadoras(es) que simpatizan con la organización sindical, y que la empresa y su personal respeten plenamente el derecho de las trabajadoras(es) de formar sindicatos o incorporarse a los mismos y de negociar colectivamente.

En cuanto a los despidos de noviembre de 2002 en la fábrica Gildan–El Progreso de Honduras, hacer circular una declaración escrita entre las actuales empleadas(os) y las y los miembros del sindicato despedidas(os) alrededor del 24 de noviembre, reafirmando el compromiso de Gildan con la libertad de asociación, y ofreciendo reincorporar a cualquier miembro del sindicato despedida(o) que quisiera retornar a su trabajo.

4. Eliminar los análisis de orina o sangre ya sean por embarazo, VIH/SIDA o drogas y de esta manera que se asegure que ninguna empleada(o) de las fábricas de su propiedad y las de sus contratistas sea discriminada(o) por estar embarazada o por estar infectada(o) con VIH/SIDA.

5. Asegurar que no se niegue a las trabajadoras(es) el goce de feriados legales o el pago completo de las horas extras laboradas, tanto en las fábricas de su propiedad como en las de sus contratistas o subcontratistas y/o proveer evidencia verificable mostrando que se les paga apropiadamente y que hay conocimiento sobre cómo se hacen los cálculos de los sueldos.¹⁶⁹

6. Llevar a cabo estudios para determinar si las metas de producción fijadas pueden ser logradas razonablemente por una empleada(o) promedio, y si las horas de trabajo y las metas de producción están afectando adversamente la salud de las trabajadoras(es), prestando atención especial a las realidades de las mujeres embarazadas y madres en lactancia.

7. Comprometerse a dar salarios que alcancen para satisfacer las necesidades básicas en un plazo de tres años.

8. Asegurar que en las plantas de Honduras, la empresa cumpla con todas las disposiciones legales, incluyendo los Artículos 140 y 143 del Código Laboral Hondureño, y el Artículo 59 de la Ley de Igualdad de Oportunidades de Honduras, en lo concerniente a las responsabilidades del empleador en cuanto a ofrecer lugares para que las mujeres lactantes puedan amamantar a sus hijos y facilitando también la creación de centros de cuidado infantil, para hijos/as de sus empleadas(os). Es importante llevar a cabo consultas con las trabajadoras(es) y las instituciones públicas y privadas, respecto a la implementación de un sistema más funcional para que las madres en período de lactancia puedan tener su hora para amamantar. Considerar replicar estas mejoras en sus plantas mexicanas y contratistas.

9. Trabajar con organizaciones laborales y no gubernamentales locales respetadas en el desarrollo e implementación de programas de capacitación para trabajadoras(es) y personal de gerencia sobre el código de conducta de Gildan, legislación laboral nacional y Convenciones de la OIT, así como políticas concernientes a seguridad e higiene, acoso sexual y abuso físico y verbal. Dicha capacitación debería incluir información sobre procedimientos para registrar e investigar reclamos o quejas y penalidades por violaciones.

10. Desarrollar una política y procedimientos para el empleo de trabajadoras(es) menores de 18 años en sus instalaciones de Honduras que incluya el cumplimiento de los requerimientos legales de horas de trabajo para trabajadoras(es) jóvenes y ajustes en horas de trabajo y metas de producción para acomodar las necesidades educativas de las jóvenes trabajadoras(es). Proveer un período de gracia a cualquier empleada(o) actual menor de 18 años de edad para volver a registrarse en el nuevo programa.

11. Asegurar que las trabajadoras(es) tengan mecanismos anónimos y seguros para registrar reclamos o quejas cuando piensen que se están violando sus derechos.

¹⁶⁹ Hace poco Gildan publicó el "Manual del Empleado – Gildan Activewear – Honduras," el cual incluye una sección sobre "la manera de pago" donde se describe en breve como se calculan los sueldos, pero el sobretiempo no figura en la discusión.

12. Proporcionar informes públicos en áreas de cumplimiento e incumplimiento con las leyes laborales locales, el código de conducta revisado de Gildan y las Convenciones de la OIT y planes de acción correctiva para tratar con las violaciones.

● A la sociedad civil, a gobiernos y a empleadores

Los temas y problemas documentados en este informe no están obviamente confinados a las fábricas de Gildan. Muchos de estos temas son comunes a la mayoría, si no a todas, las maquiladoras de Honduras, México y América Central, incluyendo las ambigüedades legales y los impactos negativos del sistema de producción 4x4 en la salud y la vida familiar de las trabajadoras(es); la cuestión de las pruebas de embarazo; la discriminación de género; las cuotas y metas de producción; las horas de trabajo y la compensación por horas extra; salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas de las trabajadoras(es); y la falta de conocimiento de las trabajadoras(es) de sus derechos bajo la legislación laboral nacional, las Convenciones de la OIT, y el código de conducta.

Una posible opción que las organizaciones de la sociedad civil hondureña (y quizás también mexicana y salvadoreña) deberían considerar, es la organización de foros de múltiples interesados – con la participación de la asociación de maquiladoras, empresas, organizaciones laborales y de derechos humanos y representantes del Ministerio de Trabajo – para debatir y analizar cómo encarar mejor algunos de estos temas.

● A los interesados en Gildan

Los compradores institucionales de camisetas Gildan – universidades, escuelas secundarias y otras instituciones públicas, sindicatos, ONGs, eventos deportivos, organizaciones – tienen el poder de influenciar en forma positiva el tratamiento de Gildan a sus trabajadoras(es).

Los inversores con criterio ético, como el Fondo de Solidaridad FTQ, ya han demostrado su capacidad y disposición de promover con Gildan un mayor respeto por los derechos de sus trabajadoras(es), al igual que los sindicatos que representan a los trabajadores de Gildan en Canadá.

Cuando compradores mayoristas de productos Gildan o inversionistas institucionales con acciones en la empresa han preguntado a la RSM sobre cómo podrían estas organizaciones e instituciones responder ante acusaciones de que Gildan estuviera violando los derechos de las trabajadoras(es), la posición de la RSM ha sido consistentemente en contra de boicots o desinversión.

En su lugar, hemos instado que partes interesadas en Gildan comuniquen a la empresa sus preocupaciones sobre su récord de derechos laborales y su interés en seguir teniendo relaciones comerciales con Gildan siempre y cuando reciban una seguridad verificable de que Gildan respeta las leyes laborales locales y las Convenciones laborales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) está constituido por la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) ubicada en Choloma, Honduras y el Equipo de Reflexión, Investigación y Comunicación (ERIC) de la Compañía de Jesús con sede en El Progreso. Ambas organizaciones proveen apoyo legal y educación sobre derechos humanos a trabajadoras(es) de la maquila en las áreas adyacentes. EMIH se crea para el monitoreo y la verificación de las condiciones laborales de las y los obreros de la maquila. Su misión es buscar contribuir al bienestar de trabajadoras y trabajadores de la maquila mediante la promoción del respeto a sus derechos humanos y laborales.

Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras
Apartado Postal #696
San Pedro Sula, Honduras
Emihn1@yahoo.com

La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central, Asia y África que trabajan para mejorar los estándares y condiciones de trabajo en las maquiladoras y zonas francas.

Esta publicación es parte de un programa más amplio de investigación y acción sobre la reestructuración de la industria del vestido en las Américas y en el nivel internacional, particularmente a la luz de la eliminación del Acuerdo Multi-Fibra (AMF) en 2005, con atención particular en el impacto de esta reestructuración en los derechos de las trabajadoras(es).



Red de Solidaridad de la Maquila
606 Shaw Street
Toronto, Ontario, Canada M6G 3L6
Canada M6G 3L6
416-532-8584 (teléfono)
416-532-7688 (fax)
info@maquilasolidarity.org
www.maquilasolidarity.org

Gildan Activewear: T-shirts, Libre Comercio y Derechos de los Trabajadores

Los acuerdos de libre comercio están creando nuevas formas de realizar negocios en las Américas, y empresas como Gildan Activewear, de Montreal, tienen que reestructurar sus operaciones para poder competir en el mercado global. ¿Pero acaso el éxito comercial tiene que ser a costa de las trabajadoras(es) de Gildan? Este estudio de caso del fabricante canadiense de camisetas Gildan Activewear provee una visión fascinante de cómo las empresas de confecciones se están adaptando a los nuevos regímenes comerciales en las Américas, y el impacto que tienen estos cambios en la vida de las trabajadoras(es) de las maquiladoras que fabrican productos de Gildan.

Gildan Activewear no será un nombre conocido, pero es el mayor fabricante de camisetas para el mercado norteamericano. El éxito comercial de Gildan ha sido construido sobre la base de una estrategia agresiva de buscar mano de obra barata en las maquiladoras de América Central, México y El Caribe. Este estudio de caso revela las condiciones de vida y de trabajo de las jóvenes mujeres y hombres que ensamblan camisetas Gildan, y presenta un desafío a la empresa para que respete los derechos de esas trabajadoras(es).

Testimonio de una trabajadora

“Como tenía rapidez en mis manos me dejaron ya en una línea de producción. En ese tiempo la meta era de 100 docenas, me costaba mucho cumplir la meta pero yo me esforzaba y la cumplía, porque yo quería que no me despidieran. Como vieron que siempre la cumplía, me subieron la meta 150 docenas, y al cumplirla, la suben mas, ahora tenemos una meta al doble que ésa.

Entramos a trabajar a las 7:00 de la mañana, yo me levanto a las 4:30 am, me arreglo y camino 30 minutos hasta llegar al lugar donde tomo el bus a las 5:30 am.

Tenemos un receso de 15 minutos, pero para ser sincera, nunca los tomamos, por lo menos en mi línea de trabajo, porque la presión de la meta es grande, por un lado los jefes y por otro los mismos compañeros que se enojan cuando alguien está lento.”

– Trabajadora de Gildan, El Progreso, Honduras.