



20 de noviembre de, 2018

Mauricio Lazala y Melissa Ortiz  
Business & Human Rights Resource Centre

Me gustaría darles las gracias por la oportunidad de proporcionar datos y aclarar la situación con respecto a la publicación de Facebook (Liga Sindical Internacional para Responsabilizar a las Marcas, 15 de octubre de 2018) y el artículo de blog ("Gildan Activewear continúa violando los derechos de los trabajadores en Haití y Honduras", IndustriALL, 6 de noviembre de 2018) a los que hicieron referencia. En ambas situaciones, las acusaciones han sido presentadas de manera incorrecta. Permítame asegurarles que Gildan está comprometida a respetar los derechos de los trabajadores, las leyes laborales aplicables y las normas internacionales del trabajo en cada una de sus ubicaciones operativas.

A lo largo de los años, Gildan ha demostrado una colaboración justa y respetuosa con nuestros empleados y un claro reconocimiento de sus derechos a formar sindicatos, negociar colectivamente y colaborar con la Compañía, sin hostigamiento ni intimidación de ninguna forma. Hemos negociado exitosamente convenios colectivos con varios sindicatos en nuestras instalaciones propiedad de la compañía, hoy en día la mayor parte de nuestra fuerza laboral actual está representada por sindicatos y cubierta por convenios colectivos. Sólo en 2017, brindamos a nuestros empleados más de 28,000 horas hombre de capacitación sobre nuestro Código de Conducta, que incluye capacitación sobre libertad de asociación.

Los extensos programas de RSE de la compañía han sido diseñados para garantizar que nuestros empleados sean tratados con respeto y justicia y que todas nuestras instalaciones de manufactura y contratistas cumplan con nuestro estricto Código de Conducta interno, que abarca las leyes locales e internacionales, incluidas los principios de la Fair Labor Association.

La primera denuncia está relacionada con la planta Star en El Progreso, Honduras, que fue adquirida por Gildan en 2012. Al momento de la adquisición, la planta estaba sindicalizada y hemos trabajado juntos con éxito en tres renovaciones de los convenios colectivos con el sindicato SitraStar, el último de los cuales fue firmado en marzo de 2018.

En la publicación de Facebook, el sindicato alega un impago parcial de la cesantía a los empleados de Star que formaba parte de un acuerdo negociado entre el sindicato y la Compañía en relación a cambios en el sistema de producción dentro de la planta. Como antecedente, el acuerdo negociado incluía el anticipo a los empleados de la cesantía acumulada, días de vacaciones y otros derechos laborales adquiridos, ninguno de los cuales se requiere que se proporcione por adelantado según las leyes de Honduras, ni son ofrecidos usualmente por otros empleadores en el sector de prendas de vestir en el país.

Al momento del cambio, los empleados que aceptaban el nuevo sistema tenían garantizada su antigüedad y recibían sus pagos anticipados como se describe anteriormente. Después de recibir los pagos anticipados, el sindicato solicitó al Ministerio de Trabajo una inspección para revisar el proceso de pago. El Ministerio de Trabajo visitó la planta y emitió un informe preliminar de los resultados, que no estaban destinados a considerarse definitivos, ya que el Ministerio aún no había recibido los datos completos de la Compañía. La



Compañía presentó esta información completa al Ministerio de Trabajo en una audiencia a principios de octubre donde proporcionó evidencia para aclarar el proceso de pago. El Ministerio de Trabajo ha comunicado que revisarán los datos completos y emitirán un informe final en los próximos meses. La Compañía se compromete a cumplir con las resoluciones legales y remediar de manera oportuna, si corresponde, de conformidad con las regulaciones locales e internacionales.

Con respecto a los alegatos relacionados con el artículo de IndustriAll, podemos afirmar lo siguiente: La primera parte del artículo involucró a un grupo de empleados que fueron despedidos como resultado de las fluctuaciones de temporada en los niveles de producción en nuestra planta textil Mayan, el 29 de septiembre de 2018. Al momento de los despidos, Gildan aún no había recibido notificación de la existencia del sindicato SitraGilmas, ni de ninguno de sus miembros. Los propios empleados reconocieron esta falta de notificación a la Compañía antes de los despidos del 29 de septiembre, durante reuniones celebradas el 30 de septiembre y el 1 de octubre entre Gildan y los representantes sindicales. Durante estas reuniones, Gildan acordó reincorporar a todos los empleados incluidos en el registro del sindicato luego de recibir una carta de confirmación del Ministerio de Trabajo sobre la formación del mismo, que se recibió a fines de octubre, casi 30 días después de ocurridos los despidos iniciales.

El artículo de IndustriAll también incluía denuncias sobre despidos en Haití por parte de un contratista de costura contratado por Gildan, que se produjo en un momento en que había disturbios nacionales en todo el país. Los disturbios se relacionaron en gran medida con los resultados de las elecciones no resueltas que impidieron la revisión anual del salario mínimo del país. Gildan fue notificado de los despidos después de que ocurrieron y nuestro contratista indicó en el momento que los individuos habían sido despedidos por intentar interrumpir la producción en la planta después de su apertura. Gildan ha estado trabajando con el contratista y otras partes interesadas para abordar la situación. Por lo que sabemos, en este momento casi todas las situaciones de los trabajadores han sido remediadas. Seguiremos asegurándonos de que todos los contratistas se ajusten a los principios de nuestro Código de Conducta, incluidos los derechos de todos los trabajadores a formar sindicatos y negociar colectivamente.

El respeto de los derechos de los empleados a formar sindicatos y negociar colectivamente es una piedra angular de nuestro Código de Conducta, estrictamente aplicado, y hemos colaborado con éxito con los empleados que han iniciado el proceso adecuado de formación de sindicatos en nuestras plantas. Creemos que la participación genuina y el diálogo activo son el mejor enfoque para resolver cualquier diferencia y esperamos que las aclaraciones anteriores ayuden a abordar sus inquietudes.

Atentamente,

Claudia Sandoval  
Vice Presidenta, Ciudadanía Corporativa  
Gildan