

Gildan STAR S.A.
**Reporte de Verificación de
Remediación**

Elaborado por el Consultor Independiente
Francisco Chicas

Verificación Remota realizada entre
05 de oct - 16 de oct, 2020

Solicitada por:
Fair Labor Association

Índice

I. Antecedentes	3
II. Metodología	6
III. Resultados de la Evaluación	10
1) Pago de Paquetes Económicos.....	10
2) Provisión de Atención Médica	11
3) Protección de Derechos de Maternidad.....	12
4) Servicio de Transporte.....	12
5) Provisión de contratos laborales y registros de liquidación	14
6) Protección de Trabajadores con Condiciones Médicas.....	14
7) Pago de Gastos del Sindicato y Apoyo Económico	15
8) Contratación de Antiguos Trabajadores de Star	16
9) Mantenimiento de datos consolidados, actualizados y confiables	17
10) Alineación de las Políticas y Procedimientos	18
11) Respeto de la Antigüedad de los Trabajadores durante la Reducción de Personal	18
12) Comunicación sobre los Mecanismos para Reportar Inconformidades	19
13) Comunicación sobre los Derechos de Asociación.....	20
14) Reinstalación y Pago Retroactivo del Trabajador “YYY”	20
15) Punto adicional: Compromiso con el Sindicato	21
IV. Conclusiones	22
V. Recomendaciones	24
VI. Anexos	26

I. Antecedentes

En septiembre de 2020, Fair Labor Association (en lo sucesivo, FLA) contactó al consultor independiente Francisco Chicas (en lo sucesivo, el investigador) para solicitar la verificación de la remediación de la Compañía Participante Gildan Activewear Inc (en lo sucesivo, Gildan o la Compañía), con respecto al cierre de la fábrica propia STAR S.A. (en lo sucesivo, Gildan Star o Star) que ocurrió en junio de 2019. La FLA examinó el cierre de Gildan Star mediante una investigación de Queja de Terceros (en lo sucesivo, TPC por sus siglas en inglés). Con base en los resultados de la investigación de la TPC, Gildan elaboró y presentó a la FLA un Plan de Acción Correctivo (en lo sucesivo, PAC) y se comprometió a implementar cada una de las acciones de remediación incluidas en dicho PAC.

Además, durante octubre y noviembre de 2019, Gildan participó en un diálogo con los directivos del Sindicato de Trabajadores de STAR S.A. (en lo sucesivo, SITRASTAR o el Sindicato) con el objetivo de buscar soluciones que minimizaran el impacto del cierre en los trabajadores y sus familias. Como resultado de esta negociación, Gildan y el Sindicato lograron firmar un acuerdo (en lo sucesivo, el Acuerdo de Noviembre 2019) que destaca compromisos específicos para Gildan con los trabajadores afectados por el cierre.

Este proceso de verificación tiene como objetivo evaluar el progreso logrado por Gildan en el cumplimiento de sus compromisos derivados tanto del Acuerdo de Noviembre 2019 como del PAC propuesto a la FLA.

En detalle, durante esta verificación de la remediación, el investigador evaluó si Gildan ha:

- 1) Pagado compensación adicional a todos los antiguos trabajadores de Gildan Star, despedidos debido al cierre de la fábrica, de acuerdo a los términos del paquete económico acordado con SITRASTAR en el Acuerdo de Noviembre 2019.
- 2) Garantizado la provisión de atención médica a los antiguos trabajadores de Star y a sus hijos, por medio de una clínica privada ubicada en el Municipio de El Progreso, de acuerdo a los términos del Acuerdo de Noviembre 2019.
- 3) Garantizado la protección de los derechos de maternidad a tres antiguas trabajadoras que reportaron su embarazo después de haber sido despedidas de Star.
- 4) Provisto servicio de transporte a antiguos trabajadores de Star que se han contratado en las instalaciones de Gildan San Miguel y Gildan San Antonio desde El Progreso hacia esas fábricas y de regreso a El Progreso, además de consultar con los trabajadores y el Sindicato sobre como mejorar los servicios de transporte que se proveen.

- 5) Entregado una copia del recibo de pago del finiquito a todos los trabajadores afectados por el cierre, así como contratos de trabajo a todos los trabajadores que se han recontratado en cualquiera de las otras dos plantas de Gildan en Honduras.
- 6) Garantizado la protección a los antiguos trabajadores con condiciones médicas en cumplimiento de los compromisos establecidos con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de El Progreso.
- 7) Tomado acción para minimizar los impactos negativos del cierre esforzándose para contratar antiguos trabajadores de Star que permanecen desempleados y que tienen interés en una oportunidad de trabajo en cualquiera de las fábricas de costura de Gildan en Honduras, incluyendo a los miembros del comité ejecutivo del Sindicato.
- 8) Cumplido con el acuerdo de apoyar económicamente al sindicato con una compensación adicional de 300,000 lempiras, además del pago del fuero sindical, con el fin de financiar los gastos contraídos por el Sindicato debido al cierre.
- 9) Confirmado la existencia de datos consolidados, actualizados y confiables (incluyendo los de los expedientes de personal de cualquier trabajador recontratado) de todos los trabajadores afectados por el cierre, que incluye identificar a mujeres embarazadas, trabajadores con condiciones médicas o cualquier trabajador que pertenezca a una categoría especial.
- 10) Abordado la alineación de las políticas y procedimientos de Gildan sobre la terminación y reducción de personal con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA, incluyendo los pasos que se deben seguir en caso de cierre o liquidación para garantizar una consulta efectiva con los representantes de los trabajadores.
- 11) Cumplido con el acuerdo establecido con el Sindicato de respetar la antigüedad de los trabajadores recontratados en Gildan San Miguel y Gildan San Antonio como criterio de selección para cualquier recorte posible en el futuro.
- 12) Realizado comunicación efectiva con todos los empleados de Star recontratados sobre los mecanismos de queja disponibles en cada una de las otras instalaciones en Honduras, para presentar un reclamo en casos de incumplimiento con los estándares de Gildan.
- 13) Publicado y comunicado una declaración sobre la Libertad de Asociación reforzando el compromiso de Gildan para respetar los derechos de asociación/negociación colectiva de acuerdo al Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA en cada establecimiento en el cual se recontrataron trabajadores de Star.

14) La reinstalación y el pago retroactivo de la compensación al trabajador “YYY¹” de Gildan San Miguel.

Dada las dificultades para los viajes internacionales en vista de la pandemia de Covid-19, la FLA acordó con el investigador realizar una evaluación remota sobre los puntos de verificación antes mencionados. Dicho proceso de verificación se llevó a cabo desde el 05 de octubre al 16 de octubre de 2020.

¹ Dado que este reporte será publicado en el sitio de la FLA, y con el fin de proteger la confidencialidad del trabajador, su nombre no se dará a conocer. De la misma manera, no se darán a conocer nombres específicos de otros trabajadores o gerentes.

II. Metodología

El proceso de verificación remota incluyó la revisión de documentos y entrevistas con: i) representantes de Gildan; ii) antiguos representantes de SITRASTAR; iii) antiguos trabajadores de Star recontratados en otras plantas de Gildan; y, iv) antiguos trabajadores de Star que aun no han sido recontratados en otras instalaciones de Gildan.

Revisión de Documentos

La lista completa de los documentos revisados por el investigador durante la verificación de la remediación se presenta en la sección de Anexos al final de este documento. Además de los compartidos por Gildan, la FLA y SITRASTAR también compartieron documentos relevantes pertinentes al progreso de la ejecución de la remediación por Gildan.

Interacción con representantes de Gildan

El investigador llevó a cabo una reunión de apertura (5 de octubre) y una reunión de cierre (9 de octubre) con representantes de Gildan. Específicamente, los siguientes representantes participaron en ambas reuniones:

Tabla 01: Interacción con representantes de Gildan (Puesto dentro de la Compañía)
VP Costura Honduras
VP Ciudadanía Corporativa
Director de RRHH para Centroamérica
Gerente Senior de Cumplimiento Social
Gerente Senior de RRHH
Asesor Legal

El equipo de Gildan proporcionó información valiosa pertinente a la evaluación de verificación durante las reuniones de inicio y clausura. Durante el transcurso de la evaluación, el Gerente Senior de Cumplimiento Social y la Gerente Senior de RRHH fueron los encargados de proveer la documentación solicitada por el investigador, y también tenían llamadas regulares y comunicaciones por correo electrónico con el investigador para responder a todos los requerimientos y preguntas planteadas.

A pesar de que la reunión de clausura se llevó a cabo el 09 de octubre –en la cual se compartieron los resultados preliminares de la evaluación de verificación con Gildan–, el proceso de verificación continuó hasta el 16 de octubre, con el fin de dar seguimiento a puntos específicos que surgieron durante la verificación y que requerían de triangulación y verificación cruzada por parte del investigador. Cabe mencionar que toda la información/documentos solicitados por el investigador fueron entregados con prontitud por Gildan.

Entrevista con SITRASTAR

El 06 de octubre, el investigador entrevistó a tres de los seis miembros del comité ejecutivo del Sindicato. De manera más detallada, los siguientes miembros del sindicato fueron entrevistados:

Tabla 02: Entrevista con representantes de SITRASTAR (Función dentro del Sindicato)	
Presidente	
Tesorero	
Secretario de Actas	

Posterior a la entrevista con el Sindicato, el investigador tuvo comunicación continua con el antiguo presidente de SITRASTAR con el objetivo de verificar información y también para obtener información/documentación relevante al proceso de verificación.

Entrevistas con Trabajadores

Entre el 06 de octubre y el 14 de octubre, el investigador realizó cuarenta y seis entrevistas, como se detalla a continuación:

Tabla 03: Total de entrevistas con trabajadores			
Número total de entrevistas con antiguos trabajadores de Star recontratados en las fábricas San Antonio y San Miguel , con su distribución por género			
Número de entrevistas en San Antonio		Número de entrevistas en San Miguel	
11		13	
7 mujeres	4 hombres	8 mujeres	5 hombres

Total de entrevistas con trabajadores recontratados: 24	
Número total de entrevistas con antiguas trabajadoras embarazadas	
Número de entrevistas en San Antonio	Número de entrevistas en San Miguel
2	2
Total de entrevistas con antiguas trabajadoras embarazadas: 4	
Número total de entrevistas con antiguos trabajadores de Star que aún no han sido recontratados en otras fábricas de Gildan, con distribución por género	
11 mujeres	1 hombre
Total de entrevistas con trabajadores que aún no han sido recontratados: 12	
Número total de entrevistas con trabajadores con condiciones médicas, con distribución por género	
5 mujeres	0 hombres
	* De los 18 trabajadores con condiciones médicas, solo había un hombre pero el investigador no pudo contactarlo para entrevistarlo
Total de entrevistas con trabajadores con condiciones médicas: 5	
Otras entrevistas	
Entrevista con trabajador "YYY"	1 hombre
Total de "otras entrevistas": 1	

NÚMERO TOTAL DE ENTREVISTAS CON TRABAJADORES	46
---	-----------

III. Resultados de la Evaluación

Como se mencionó previamente, los puntos a verificar por esta evaluación fueron definidos por la FLA, basado en el Acuerdo de Noviembre 2019, así como del PAC derivado de la investigación de la TPC comisionada por la FLA en Gildan Star. Estos son los resultados encontrados por el investigador en cada uno de estos puntos.

1) Pago de Paquetes Económicos

En el Acuerdo de Noviembre 2019, Gildan se comprometió al pago de un paquete económico a 305 trabajadores propuestos por el Sindicato a manera de proveer un alivio económico tras el cierre de Star. Además, Gildan voluntariamente se comprometió a otorgar los paquetes económicos a todos los demás trabajadores excluidos de la lista de SITRASTAR, independientemente de si fueron contratados en otras plantas de Gildan o no.

Los montos pagados oscilaban entre seis a doce meses de salario base, dependiendo de la antigüedad –en los casos de trabajadores propuestos por SITRASTAR–, y entre dos and dos meses y medio de salario base, también dependiendo de la antigüedad – en el caso de trabajadores recontractados a quienes Gildan otorgó los paquetes económicos de manera voluntaria–. Finalmente, los trabajadores que no expresaron interés en ser recontractados en otras plantas de Gildan recibieron un mes de salario base.

El investigador corroboró el pago del paquete económico tanto a antiguos trabajadores de Star propuestos por SITRASTAR, como a antiguos trabajadores de Star que no se incluyeron en la lista elaborada por SITRASTAR. El investigador revisó una muestra de veintinueve copias de cheques entregados a los trabajadores y veintinueve finiquitos que firmaron como comprobante del pago de los paquetes. Todos los casos revisados corresponden a trabajadores actuales de las fábricas de San Antonio y San Miguel. De esta muestra de veintinueve registros, el investigador entrevistó a veinticuatro trabajadores, y todos confirmaron dichos pagos.

En las entrevistas con los doce trabajadores que aún no han sido recontractados en otras plantas de Gildan, el investigador también corroboró que todos recibieron el pago de sus paquetes económicos.

El investigador también verificó que se tomara en cuenta la antigüedad al momento de calcular el pago de los trabajadores, de acuerdo a los términos establecidos en el Acuerdo de Noviembre 2019. Asimismo, la mayoría de los cheques fueron entregados a los trabajadores antes del 15 de diciembre, como lo establecía el Acuerdo de Noviembre 2019, con la excepción de unos cuantos casos aislados que fueron entregados en enero del 2020, de acuerdo a SITRASTAR.

Los representantes de SITRASTAR confirmaron que todos los trabajadores recibieron sus paquetes económicos, cumpliendo con las reglas para calcular los montos con base en la antigüedad establecidas en el Acuerdo de Noviembre 2019.

En total, trescientos cinco trabajadores recibieron paquetes económicos de conformidad con la solicitud del Sindicato, además de quinientos setenta y cinco trabajadores recontractados en las plantas de San Antonio y San Miguel, dieciocho trabajadores administrativos y ciento treinta y nueve trabajadores que no expresaron interés en ser recontractados en Gildan.

2) Provisión de Atención Médica

El investigador corroboró que la atención médica estaba disponible para antiguos trabajadores de Star en la unidad médica llamada “*Centro Médico Quirúrgico Popular*”, en el Municipio de El Progreso, desde el 21 de octubre de 2019.

Se encontró lo siguiente en las entrevistas con doce antiguos trabajadores de Star que aún no han sido recontractados

- ✚ Tres trabajadores confirmaron que visitaron el centro médico y recibieron atención médica gratuita (uno de ellos dijo que su hija recibió atención médica);
- ✚ Seis trabajadores confirmaron que tenían conocimiento de este beneficio pero que no habían tenido necesidad de usarlo;
- ✚ Una trabajadora explicó que quiso visitar la unidad médica en una ocasión, pero que no había transporte público disponible durante la cuarentena ordenada por el Gobierno en el contexto de la pandemia de Covid-19;
- ✚ Dos trabajadores declararon que no tenían conocimiento de este beneficio.

Gildan explicó que informaron a los trabajadores sobre la disponibilidad del servicio médico mediante mensajes de WhatsApp. La Compañía también explicó que el Acuerdo de Noviembre 2019 se publicó en un periódico nacional con una amplia circulación. Además, el investigador comprobó que SITRASTAR publicó información sobre el centro médico en su página de Facebook². Antiguos trabajadores de Star han estado participando en dos grupos de WhatsApp en los cuales comparten información sobre la manera en la que Gildan cumple con el Acuerdo de Noviembre de 2019. Por consiguiente, el investigador encontró que existieron varios canales para comunicar la información sobre la existencia del centro médico.

Por otra parte, SITRASTAR reportó al investigador dos casos en los cuales el centro médico cobró a dos antiguos trabajadores de Star por atención médica y medicinas. Sin embargo, se informó a Gildan sobre estos incidentes y la Compañía reembolsó a estos dos trabajadores por los gastos incurridos.

² <https://www.facebook.com/SitrastarOficial/photos/a.298616311033859/456722648556557/>

Además, SITRASTAR reportó al investigador sobre dos incidentes de trabajadores a quienes se les negó la atención médica. El investigador pudo conversar con uno de ellos. El trabajador confirmó que en una ocasión el centro médico se rehusó a prestar servicio médico a su hijo, sin dar explicación alguna. El trabajador optó por llevar a su hijo a otro centro médico, pero decidió no reportar el incidente a Gildan. El trabajador informó al investigador que no tiene interés en reclamar el pago de esos gastos, y que esto solo sucedió en una ocasión, ya que anteriormente había llevado a su hija a este centro médico y la atención médica que recibió fue gratuita.

Referente a estos casos aislados, el investigador no encontró evidencia de que la atención médica fue negada sobre una base sistémica a antiguos trabajadores de Star. Los registros de la atención médica prestada por este centro médico a antiguos trabajadores de Star de octubre de 2019 a junio de 2020 fueron revisados. Estos registros muestran que setenta usuarios visitaron el centro médico durante este periodo. Los registros también muestran que durante abril y mayo de 2020 no se reportaron visitas de trabajadores al centro médico. De acuerdo a Gildan, esto se puede explicar por la falta de transporte público en el país debido a la pandemia de Covid-19.

Como lo establece el Acuerdo de Noviembre 2019, la atención médica gratuita para antiguos trabajadores de Star estuvo disponible hasta el 30 de junio de 2020.

3) Protección de Derechos de Maternidad

Por medio de la revisión de los acuerdos oficiales de conciliación firmados ante el Ministerio de Trabajo, el investigador corroboró el pago de los beneficios de maternidad que Gildan realizó a cuatro antiguas trabajadoras de Star que SITRASTAR reportó como embarazadas durante el cierre de Star. El investigador entrevistó a dos de las cuatro trabajadoras y ellas corroboraron el pago de los beneficios de maternidad. Asimismo, representantes de SITRASTAR también confirmaron el pago de los beneficios de maternidad a estas cuatro trabajadoras. De estas cuatro trabajadoras, solo tres aceptaron incorporarse a otras plantas de Gildan, y se encontraban laborando en las instalaciones de San Antonio y San Miguel durante esta verificación.

Además de las cuatro trabajadoras embarazadas reportadas por SITRASTAR, Gildan también identificó a otras siete trabajadoras embarazadas o que acababan de dar a luz cuando Gildan cerró sus operaciones. El investigador entrevistó a dos de estas trabajadoras que también confirmaron el pago completo de los beneficios de maternidad.

4) Servicio de Transporte

La información recolectada indica que Gildan ha estado dando transporte gratuito a los trabajadores de Star desde El Progreso a las plantas de Gildan, San Antonio y San Miguel, y de regreso a El Progreso. Actualmente hay siete autobuses disponibles en

la fábrica de San Miguel y cinco autobuses disponibles en la fábrica de San Antonio viajando a diferentes puntos en El Progreso.

La gran mayoría de los veinticuatro trabajadores entrevistados dijeron estar satisfechos con los servicios de transporte; sin embargo, un trabajador de San Antonio se quejó de que los asientos del autobús no son lo suficientemente cómodos para un viaje tan largo. Además, esta trabajador comentó que en las tardes, más trabajadores están utilizando el autobús para regresar a El Progreso, y no hay suficiente distanciamiento social dentro del autobús. Estos problemas ocurren en la ruta Tela-Mezapa.

Asimismo, el investigador encontró dos casos en los cuales trabajadores de San Antonio tienen que pagar un transporte local adicional de sus casas al punto donde los autobuses de Gildan los recogen para llevarlos a la fábrica. Una trabajadora expresó que debe pagar cerca de 140 Lempiras diariamente (USD \$5.60³) por un transporte local que la lleva de su casa al lugar donde llega el autobús de Gildan en las mañanas, y para regresar desde ese punto hasta su casa por las noches. Esta trabajadora comentó que conoce alrededor de 10-12 antiguos trabajadores de Star que declinaron la recontratación en otras plantas de Gildan porque tendrían que pagar montos similares por el transporte local. Esta trabajadora dijo que no ha informado a Gildan sobre los problemas que ella está teniendo para costear el transporte diario.

Otra trabajadora de San Antonio mencionó que paga 50 Lempiras (USD \$2) diarios en el transporte adicional. Ella también confirmó que no ha informado a Gildan sobre esta situación. Estas dos trabajadoras revelaron que Gildan les pagaba un subsidio para el transporte cuando trabajaban en Star, y que con este subsidio podían costear el transporte local, a diferencia de ahora que deben asumir esos gastos adicionales, que a su vez perjudica la economía familiar.

Con respecto al mecanismo para consultar con los trabajadores sobre la calidad de los servicios de transporte que se proveen, el investigador encontró que Gildan lleva a cabo reuniones de mesa redonda con los trabajadores para consultar con ellos. Muestras de las actas de tres mesas redondas organizadas con los trabajadores en diciembre de 2019 se revisaron. La mayoría de los comentarios de los trabajadores eran positivos y mostraron un sentimiento de satisfacción general. En una de las actas los trabajadores expresaron que algunos de los asientos en un autobús no estaban en buenas condiciones. El investigador corroboró el seguimiento de la Compañía mediante la revisión del acta de una reunión con el proveedor de servicio de transporte con fecha del 12 de diciembre de 2019, en la cual Gildan compartió la retroalimentación de los trabajadores con el proveedor del servicio y le solicitó acciones correctivas y un plazo para cumplir con estas acciones.

³ Tipo de cambio OANDA, 15 de oct., 2020 <https://www1.oanda.com/lang/es/currency/convert/>

El investigador encontró que durante 2020 no se habían organizado mesas redondas con los trabajadores para consultar con ellos sobre el servicio de transporte. Gildan explicó que era debido a la pandemia de Covid-19, y que los trabajadores aún tenían disponible el uso de los buzones de sugerencias y otros canales existentes para presentar inconformidades relacionados a las condiciones y servicio de los autobuses. El investigador revisó los registros de las quejas reportadas por los trabajadores durante enero, febrero, julio y agosto de 2020 en las fábricas de San Antonio y San Miguel y no encontró alguna otra queja sobre el transporte.

5) Provisión de contratos laborales y registros de liquidación

El investigador revisó una muestra de treinta contratos de trabajo y treinta recibos de pago de liquidación –pertenecientes a los mismos treinta trabajadores– y todos los documentos contaban con la firma de recibido de los trabajadores. Asimismo, todos los trabajadores entrevistados de San Antonio y San Miguel confirmaron que Gildan les proporcionó copias de los contratos de trabajo que firmaron cuando los contrataron, y que además les proporcionaron copias de los recibos de pago de finiquitos correspondientes al pago de liquidaciones entregados durante el cierre de Gildan Star.

6) Protección de Trabajadores con Condiciones Médicas

El investigador encontró que Gildan mantiene los registros necesarios para identificar a antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas. El investigador revisó un acuerdo firmado entre Gildan, SITRASTAR, el Ministerio de Trabajo y antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas, con fecha del 06 de agosto de 2019, en el cual Gildan se comprometía a compensar a dieciocho trabajadores de Star por las enfermedades ocupacionales que les habían sido diagnosticadas.

A la fecha, Gildan ha pagado dichas compensaciones a dieciséis trabajadores; esto ha sido verificado por medio de la revisión de dieciséis acuerdos de conciliación individuales firmados por Gildan, SITRASTAR, el Ministerio de Trabajo y los trabajadores en agosto de 2019. Las otras dos trabajadoras que están pendientes de recibir su compensación aún llevan sus casos ante el Ministerio de Trabajo y el Instituto Hondureño de Seguridad Social (en los sucesivo IHSS), que son las instancias oficiales encargadas de emitir el diagnóstico de enfermedad profesional. Gildan explicó que debido a la pandemia de Covid-19, ambas instituciones no han podido dar seguimiento a los reclamos de los trabajadores para recibir un diagnóstico de enfermedad profesional a nivel gubernamental, pero se espera que en octubre 2020 las dos instituciones reanuden el seguimiento de los casos pendientes. Una de las dos trabajadoras confirmó el retraso por parte de las instituciones de gobierno.

El investigador entrevistó a cuatro trabajadoras de la lista de antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas. Las cuatro confirmaron el pago de la

compensación correspondiente. Después, SITRASTAR reportó al investigador el caso de otra trabajadora que reclamaba el pago de tres diagnósticos de enfermedad profesional emitidos por el IHSS en noviembre 2019, enero 2020 y mayo 2020 y presentó copias de los diagnósticos al investigador. Esta trabajadora fue contactada y ella confirmó la información presentada por el Sindicato. Ella además mencionó que recibió el pago de la primera compensación que se le adeudaba, en septiembre de 2020 y que en esa ocasión mencionó al abogado de Gildan sobre los nuevos diagnósticos pendientes de pago. Asimismo, SITRASTAR confirmó que se enteraron de este caso en la misma semana en que se realizaba esta verificación. El investigador discutió sobre este tema con el equipo de Gildan y ellos respondieron que no tenían conocimiento sobre los nuevos diagnósticos que reclamaba la trabajadora, pero estaban dispuestos a evaluar su caso.

Durante las entrevistas con los antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas, el investigador observó que tres de los cinco trabajadores pensaban que no serían considerados para recontractación en las otras plantas de Gildan por su estado de salud; una de ellos reveló que justo después del cierre un antiguo gerente de Gildan Star les dijo que no serían recontractados porque habían recibido el pago de la compensación por enfermedad profesional. El investigador conversó sobre el tema con el equipo de Gildan y ellos comentaron que a los trabajadores con condiciones médicas no se les excluía del proceso de recontractación. Gildan también explicó que aparentemente los trabajadores con condiciones médicas no tenían interés en la recontractación, ya que solo cuatro de los dieciocho trabajadores habían acudido a las ferias de empleo anunciadas por Gildan en el pasado.

A la fecha, ningún trabajador con condiciones médicas ha sido recontractado en otra planta de Gildan. De los cinco entrevistados con condiciones médicas, cuatro confirmaron que les gustaría trabajar en cualquiera de las plantas de Gildan, y la quinta dijo que está abierta a la posibilidad, pero que dependería de las condiciones de trabajo que ofrezca Gildan. De esta muestra de cinco, tres trabajadoras no acudieron a las ferias de empleo promovidas por Gildan en octubre 2019 y enero 2020; una de ellas dijo que no tuvo conocimiento sobre ellas, y las otras dos confirmaron que decidieron no acudir ya que ellas pensaban que no serían considerados para la recontractación. Esto muestra una falta de comunicación clara con los trabajadores con condiciones médicas con respecto al compromiso de Gildan de contratar a todos los antiguos trabajadores de Star.

7) Pago de Gastos del Sindicato y Apoyo Económico

Por medio de la revisión de la copia del cheque número 01959987, emitido a favor de SITRASTAR el 09 de enero de 2020, el investigador corroboró el pago de 300,000 Lempiras (USD \$11,972.32) como apoyo económico para el Sindicato, con el propósito de financiar los gastos de la asociación debido al cierre de Gildan Star. El finiquito firmado por el Presidente del Sindicato con relación a este pago también fue revisado por el investigador.

De la misma manera, el investigador revisó la copia del cheque número 01924288, emitido a favor de SITRASTAR el 31 de julio de 2020, por un monto de 755,188.58 Lempiras (USD \$30,137.86), que corresponden al pago del “*fuero sindical*”.

Los dirigentes de SITRASTAR confirmaron ambos pagos durante la entrevista con ellos.

8) Contratación de Antiguos Trabajadores de Star

El investigador corroboró un importante avance en este compromiso. Gildan reportó que, de los mil ciento veintiséis trabajadores afectados por el cierre de Star en 2019, seiscientos sesenta y cuatro ya han sido contratados (58.97%). A la fecha de esta verificación, había doscientos veinticuatro trabajadores de Star empleados en San Antonio y trescientos cinco en San Miguel. El investigador preguntó a Gildan porqué reportaban seiscientos sesenta y cuatro trabajadores como “contratados” cuando el número real de antiguos trabajadores de Star en las fábricas de Gildan es de quinientos veintinueve, de acuerdo a las listas actualizadas de antiguos trabajadores de Star laborando en ambas plantas. La Compañía explicó que los ciento treinta y cinco restantes son casos de trabajadores que abandonaron sus trabajos o decidieron renunciar –más un grupo de treinta y ocho trabajadores recortados de la planta de San Miguel en junio de 2020.

La gran mayoría de los trabajadores contratados fueron incorporados a las fábricas de San Antonio y San Miguel entre julio y noviembre de 2019. A partir del Acuerdo de Noviembre 2019, Gildan esperaba recontractar a los trabajadores pendientes en el primer trimestre de 2020. Sin embargo, la Compañía explicó que debido a la pandemia de Covid-19 estos planes fueron frustrados, ya que tuvieron que suspender sus operaciones en todas las plantas de Honduras desde mediados de marzo y por varias semanas después.

En enero 2020, Gildan organizó una feria de empleo en El Progreso con el propósito de reclutar a antiguos trabajadores de Star. Gildan reportó que un total de ciento cincuenta y un trabajadores acudieron a la feria. De esa lista solo cuatro trabajadores fueron recontractados durante 2020, en el periodo de agosto a septiembre. Gildan también reportó que durante ese mismo periodo, otros cuatro trabajadores fueron llamados para su recontractación pero que no respondieron a las llamadas telefónicas y que otros cuatro trabajadores no se presentaron cuando se les solicitó presentarse para el proceso de contratación. Gildan explicó que se les llamó a estos trabajadores en particular porque contaban con la experiencia que la Compañía requería en ese momento, que era costura de cuello.

De las entrevistas con los trabajadores que aún no se recontractaban, el investigador encontró algunos problemas logísticos que podrían haber evitado que los trabajadores se presentaran cuando Gildan les llamó:

- ✚ Una trabajadora se quejó de que a finales de septiembre se le llamó alrededor de las 6:00 p.m., y se le pidió presentarse (no recuerda si en San Antonio o en San Miguel) muy temprano en la mañana del día siguiente. Esta trabajadora explicó que en ese momento no se encontraba en El Progreso, y que no tenía suficiente tiempo para regresar y prepararse para presentarse al día siguiente.
- ✚ Una segunda trabajadora comentó que se le llamó cuando no había transporte público disponible debido a la cuarentena ordenada por el gobierno. Cuando le llamaron de Gildan para presentarse expresó la limitación para viajar en vista de la falta de transporte público, y preguntó si podría viajar en los autobuses que Gildan utiliza para transportar a sus trabajadores de El Progreso a la fábrica, pero no se lo permitieron. No recuerda el nombre del representante de Gildan que le llamó.

Por otro lado, durante las entrevistas con los trabajadores, el investigador encontró que Gildan ha contratado nuevos trabajadores en San Antonio, y que dichos trabajadores no fueron antiguos trabajadores de Star. Cuando se discutió sobre este tema con Gildan, la Compañía comentó que requerían contratar trabajadores con experiencia en la producción de ciertos productos en los cuales los trabajadores de Star carecían de experiencia.

Específicamente, los representantes de la Compañía explicaron que recibieron una orden de producción para productos que implicaría una curva de entrenamiento de diez a doce semanas para los trabajadores de Star. Esos productos eran bóxer y camiseta sin manga. Gildan contrató treinta y cinco trabajadores asignados a esas operaciones, además de setenta y seis trabajadores temporales para empaque.

Dado el alto volumen de trabajadores contratados para la manufactura de estos productos, se le recomendará a Gildan promover el desarrollo de capacidades de los antiguos trabajadores de Star para que tengan mayores oportunidades de incorporarse a las fábricas de Gildan en un futuro.

Finalmente, el investigador preguntó a los representantes de Gildan si pudieran estimar un plazo para cumplir con el compromiso de contratar a todos los trabajadores de Star y la Compañía respondió que es difícil comprometerse a un plazo, en vista de la tendencia inestable del mercado debido a la pandemia de Covid-19.

En vista de lo explicado anteriormente, el investigador encontró que el cumplimiento de este compromiso se encuentra aun en proceso.

9) Mantenimiento de datos consolidados, actualizados y confiables

Durante esta verificación, el investigador pudo corroborar que Gildan mantiene registros actualizados y confiables en relación a los antiguos trabajadores de Star que han sido contratados en las otras plantas de Gildan. La Compañía compartió con

el investigador las listas de los trabajadores contratados en las plantas San Antonio y San Miguel. Además, el investigador revisó muestras de los contratos de trabajo firmados por los trabajadores cuando se incorporaron a estas plantas de Gildan y muestras de los recibos de pago de finiquito entregados a los trabajadores en relación al pago de liquidaciones después del cierre de Star.

Finalmente, Gildan compartió con el investigador una lista completa de trabajadoras de Star embarazadas, trabajadoras que recientemente dieron a luz y antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas, a la fecha del cierre de Star. El investigador también revisó la documentación completa sobre la compensación entregada a estas categorías de trabajadores después del cierre.

10) Alineación de las Políticas y Procedimientos

El investigador verificó que la política corporativa de Gildan sobre Terminación y Reducción de Personal y el procedimiento aplicable en casos de Reducción de Personal estaban alineados con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y a las Normas de Cumplimiento aplicables (Normas de Cumplimiento de Relación de Trabajo ER.19 y ER.32).

11) Respeto de la Antigüedad de los Trabajadores durante la Reducción de Personal

Sobre este tema, SITRASTAR ha planteado quejas alegando que Gildan ha incumplido en el respeto a la antigüedad de los trabajadores de Star durante el proceso de reducción de personal que la Compañía implementó en junio de 2020 en la fábrica de San Miguel. Gildan explicó que la pandemia de Covid-19 afectaba la venta de productos en blanco ("*blanks*") destinados a satisfacer el mercado del turismo; como consecuencia tuvieron que implementar una reducción de personal en todas las instalaciones de Honduras. Particularmente, la fábrica de San Miguel fue la única en donde antiguos trabajadores de Star se vieron afectados por este recorte. Ningún antiguo trabajador de Star fue recortado en San Antonio a pesar de que otros trabajadores sí.

De acuerdo a la información entregada por Gildan, de un total de quinientos nueve trabajadores recortados, treinta y ocho fueron antiguos trabajadores de Star.⁴ Esto representa alrededor de un 7.47%. Gildan también mostró documentación sobre cómo se tomó la decisión de la reducción del personal. La Compañía siguió sus

⁴ Entre estos 38 trabajadores hay tres antiguos trabajadores de Star que decidieron renunciar voluntariamente, para poder recibir el 100% del pago de la indemnización. Gildan ofreció pagar el 100% del pago de indemnización a los trabajadores que decidieran formar parte de los trabajadores a recortar. Por ley, en Honduras, un trabajador o trabajadora que renuncia a su empleo no tiene derecho a recibir el 100% de la indemnización. Gildan optó por implementar esta medida para recortar a los trabajadores que tuvieran interés en dejar la fábrica.

procedimientos internos para reducción de personal, así como la Cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo (en lo sucesivo, CCT) firmado con el Sindicato de Trabajadores de Gildan San Miguel (en lo sucesivo, SITRAGSAM). Gildan explicó que tuvieron que recortar equipos de trabajo completos asignados a la producción de productos en blanco ("*blanks*"). En el proceso consideraron antigüedad como criterio para el recorte, pero también, calidad, eficiencia y disciplina.

SITRASTAR proporcionó al investigador una lista de doce antiguos trabajadores de Star que fueron recortados por la gerencia de San Miguel, cuya antigüedad en Star abarcaba de 9 a 18 años. Gildan reconoció que debieron recortar antiguos trabajadores de Star con una importante antigüedad acumulada, pero que ello se hizo con base en un análisis integral que incluía todos los criterios antes mencionados. Además, Gildan proporcionó una copia del acta de la consulta con los dirigentes de SITRAGSAM para garantizar que el proceso se realizara de manera objetiva y justa, y en el que conjuntamente examinaron y tomaron una decisión final sobre los trabajadores recortados.

Aun cuando Gildan recortó a antiguos trabajadores de Star con una importante antigüedad, la evidencia recolectada no muestra que Gildan buscó intencionalmente afectar a los trabajadores de Star durante la reducción de personal. El importante pero a la vez relativamente bajo porcentaje de antiguos trabajadores de Star afectados por la reducción de personal indica que la Compañía pudo haber realizado algún esfuerzo para evitar afectar a antiguos trabajadores de Star a gran escala, dado el importante impacto negativo provocado por la pandemia de Covid-19 en la producción.

Sin embargo, se le recomendará a la Compañía contratar a antiguos trabajadores de Star afectados por la reducción de personal a la mayor brevedad posible.

12) Comunicación sobre los Mecanismos para Reportar Inconformidades

De las entrevistas con los veinticuatro trabajadores de San Antonio y San Miguel, el investigador observó que todos los trabajadores de la muestra identificaron por lo menos un canal de quejas disponible para plantear sus preocupaciones. Entre los canales para reportar inconformidades existentes que reportaron se encuentran: i) Política de puertas abiertas con la Gerencia de Recursos Humanos, o con su supervisor inmediato; ii) Buzón de sugerencias; iii) Número telefónico; iv) Cuenta de correo electrónico; y, v) Mesas redondas. Un trabajador además mencionó que podría comunicarse con representantes de Gildan a nivel corporativo, si los canales disponibles al nivel de la fábrica no eran efectivos.

Adicionalmente, veintidós trabajadores identificaron por lo menos un canal de quejas confidencial, y los otros dos respondieron que no recordaban si existen canales confidenciales para presentar inconformidades.

Los trabajadores entrevistados confirmaron que se les comunica sobre los sistemas para presentar quejas mediante el sistema de parlantes, charlas regulares y sesiones de entrenamiento.

13) Comunicación sobre los Derechos de Asociación

Del PAC que resultó del TPC 2019 sobre el cierre de Gildan Star, la Compañía se comprometió a publicar y comunicar una declaración sobre la Libertad de Asociación reforzando el compromiso de Gildan a respetar los derechos de asociación de los empleados. El investigador revisó las fotografías enviadas por Gildan a la FLA, en las cuales se mostraban los comunicados publicados en el tablero de anuncios, tanto de la planta de San Antonio como de San Miguel.

En la declaración, Gildan reconoce la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, como derecho de los trabajadores, conforme a las leyes nacionales, y cita la aplicable disposición de su propio Código de Conducta, y la disposición aplicable del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA. Asimismo, Gildan prohíbe cualquier forma de represalia o discriminación en contra de trabajadores que decidan formar o unirse a cualquier sindicato. Finalmente, la Compañía hace referencia a la disponibilidad de los trabajadores para utilizar cualquiera de los canales de quejas disponibles, en caso de un incumplimiento relacionado a los derechos de asociación.

De las entrevistas con los veinticuatro trabajadores de San Antonio y San Miguel, solo nueve (37.5%) confirmaron que vieron este comunicado publicado en los tableros de avisos dentro de la fábrica, y todos los demás trabajadores dijeron no tener conocimiento sobre él, ya que no pusieron atención a toda la información publicada en los tableros de avisos. A pesar de esto, veintitrés trabajadores (95.83%) confirmaron haber recibido información sobre la Libertad de Asociación. Todos estos trabajadores tenían conocimiento de la posibilidad de unirse a un sindicato si así lo desean. Además, todos los trabajadores expresaron que pensaban que la Compañía respetaba este derecho, ya que los trabajadores son libres de afiliarse a los sindicatos existentes si lo desean.

Los trabajadores comentaron que la información sobre la Libertad de Asociación se les comparte regularmente por medio del sistema de parlantes, charlas recurrentes y también sesiones de entrenamiento, que –en la opinión del investigador– ha sido efectivo para garantizar que los trabajadores obtengan conocimiento de los temas explicados.

14) Reinstalación y Pago Retroactivo del Trabajador “YYY”

El caso del Trabajador “YYY” no tiene relación con Gildan Star; sin embargo, a solicitud de la FLA, su caso fue incluido en esta evaluación. El investigador entrevistó a este trabajador y verificó que fue reinstalado en la fábrica de San Miguel, de donde había sido despedido el 10 de julio de 2019, pero fue recontratado el 09 de septiembre de 2019.

El confirmó haber recibido un pago retroactivo por las siete semanas que estuvo desempleado. El investigador revisó el recibo de pago correspondiente al pago retroactivo, e identificó que el cálculo de salarios caídos se calculó utilizando únicamente el salario base, y no tomó en cuenta el promedio de horas extraordinarias y bonos de producción devengados por el trabajador en los meses previos a su terminación.

El Trabajador “YYY” confirmó que fue reinstalado en el mismo puesto, devengando el mismo salario y bajo las mismas condiciones laborales. Manifestó que ha estado en comunicación continua con el Gerente Senior de Cumplimiento Social, que ha sido un gran apoyo.

15) Punto adicional: Compromiso con el Sindicato

Los dirigentes de SITRASTAR expresaron que Gildan no los ha involucrado a ellos lo suficiente durante la implementación de las anteriores acciones correctivas. El investigador notó que el Sindicato participó en algunos procesos específicos, como en el pago de derechos de maternidad a antiguas trabajadoras embarazadas y nuevas madres ante el Ministerio de Trabajo, el pago de la compensación a trabajadores con condiciones médicas ante el Ministerio de Trabajo y durante la feria de empleo realizada en El Progreso en enero de 2020. SITRASTAR confirmó su participación en todas estas actividades, pero se quejaron de que Gildan no los tomó en cuenta para la feria de empleo de octubre de 2019, o que la Compañía no solicita su apoyo cuando tratan de comunicarse con antiguos trabajadores de Star para su recontractación, y que cambiaron sus números telefónicos y como resultado, Gildan no logra contactarlos.

Es la opinión del investigador que Gildan se ha comprometido significativamente con el Sindicato durante el cumplimiento de sus compromisos con los antiguos trabajadores de Star, y que la Compañía debería continuar su involucramiento con los antiguos dirigentes de SITRASTAR en la implementación de las acciones correctivas pendientes de cumplir. Además, Gildan debería solicitar el apoyo del Sindicato cuando trate de comunicarse con antiguos trabajadores de Star con los que no logre comunicarse, ya que los dirigentes del Sindicato forman parte de dos grupos de WhatsApp en los que participan un importante número de trabajadores que aún no han sido recontractados.

IV. Conclusiones

Los resultados de esta evaluación de verificación indican una ejecución significativa de la mayoría de las acciones correctivas por parte de Gildan, derivadas de los compromisos de la Compañía enfocados en minimizar el impacto para los trabajadores afectados por el cierre de Star.

Todos los compromisos económicos, como los pagos de los paquetes económicos o los pagos adeudados al Sindicato, a las trabajadoras embarazadas o a los trabajadores con condiciones médicas casi han sido completados, con la excepción de un par de trabajadores con enfermedades profesionales cuyos casos están pendientes ante las autoridades competentes.

Con respecto a la comunicación con antiguos trabajadores de Star sobre la Libertad de Asociación y sobre los canales disponibles para presentar sus inconformidades en las plantas de Gildan en las cuales han sido recontratados, la Compañía ha realizado una labor exitosa, ya que los trabajadores entrevistados demostraron tener una amplia comprensión en ambos temas.

Al mismo tiempo, algunas áreas de mejora se identificaron en el proceso que Gildan siguió para llamar a antiguos trabajadores de Star para su recontratación, como el corto plazo que se les otorga para presentarse, o la falta de consideración de las limitantes externas para los trabajadores, como la falta de transporte público durante la cuarentena de la pandemia por Covid-19.

Con respecto al transporte, el investigador encontró que Gildan cumplió con su compromiso inicial de proveer transporte gratis a todos los antiguos trabajadores de Star; sin embargo, unos pocos trabajadores todavía necesitan incurrir en gastos adicionales para asistir diariamente a sus trabajos. Por esa razón, se recomienda a la Compañía adoptar un enfoque socialmente responsable e identificar a estos trabajadores y otorgarles algún apoyo económico adicional, ya que durante su anterior empleo en Gildan Star ellos no tenían que asumir dichos gastos. Además, y a pesar de que los trabajadores están en general satisfechos con el servicio de transporte gratuito que la Compañía ofrece, continua siendo importante que Gildan reanude las mesas redondas con los trabajadores para verificar si los trabajadores tienen nuevas sugerencias para mejorar el servicio.

Sobre el asunto de trabajadores con condiciones médicas, el investigador considera de suma importancia que Gildan aborde la idea equivocada que tienen al considerar que no son elegibles para ser recontratados debido a su estado de salud. En ese sentido sería muy positivo que la Compañía se comunicara directamente con esos trabajadores para explicarles su compromiso para recontratarlos. Además, y con base en su situación vulnerable, el investigador hace un llamado para darles prioridad cuando la Compañía tenga oportunidad de recontratar a más trabajadores de Star.

Aún con este margen de mejora, el investigador reconoce el esfuerzo positivo que Gildan ha hecho con respecto al Acuerdo de Noviembre 2019 como al PAC de la FLA que resultó del TPC de 2019.

V. Recomendaciones

En vista de los resultados de la investigación, se le recomienda a Gildan:

Sobre los servicios de transporte:

- 1) Dar seguimiento con el proveedor de servicio de transporte sobre los reclamos relacionados a la incomodidad de los asientos de la ruta Tela-Mezapa, de la fábrica Gildan San Antonio.
- 2) Dar seguimiento con el proveedor de servicio de transporte sobre el reclamo de la falta de distanciamiento social adecuado en la ruta Tela-Mezapa, de Gildan San Antonio a El Progreso.
- 3) Reanudar las mesas redondas que se realizan con los trabajadores para recibir su retroalimentación sobre el servicio de transporte / condiciones de los autobuses.
- 4) Identificar a aquellos antiguos trabajadores de Star que están incurriendo en costos adicionales de transporte local para llegar a las fábricas y de regreso a casa, y darles un subsidio equivalente a la cantidad que deben pagar para el transporte local.
- 5) Verificar con los antiguos trabajadores de Star que serán contratados en el futuro, si tendrían que pagar un costo adicional para viajar a la fábrica que los empleará; de ser así, otorgarles el subsidio sugerido en el punto anterior.

Sobre los trabajadores con condiciones médicas:

- 6) Dar seguimiento al caso de la trabajadora que aseguró tener un nuevo diagnóstico de enfermedad profesional, y pagarle la compensación correspondiente, si aplica.
- 7) Comunicarle a cada uno de los trabajadores con condiciones médicas que son elegibles para ser contratados.
- 8) En vista de su situación de vulnerabilidad, dar prioridad en la contratación a los antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas, y asignarlos a posiciones adecuadas y apropiadas para su estado de salud.

Sobre la contratación de antiguos trabajadores de Star:

- 9) Continuar explorando opciones dirigidas a cumplir con el compromiso de contratar a antiguos trabajadores de Star, por ejemplo, promover programas de desarrollo de capacidades que les enseñen como producir nuevos estilos/productos con los que no están familiarizados.
- 10) Solicitar el apoyo de SITRASTAR cuando la Compañía no pueda contactar a antiguos trabajadores de Star cuando buscan contratarlos.
- 11) Tomar en cuenta las restricciones externas que los trabajadores enfrentan, y que limitan su disponibilidad para acudir cuando se les llama para contratación, por ejemplo, falta de transporte público.
- 12) Llamar a trabajadores para su contratación con anticipación razonable, para que puedan tener suficiente tiempo para prepararse para acudir.

Sobre los trabajadores recortados (respeto de antigüedad):

- 13) Cuando haya nuevas oportunidades de empleo en la planta Gildan San Miguel, la Compañía debería dar prioridad en la contratación a los trabajadores recortados en junio 2020.

Caso de Trabajador “YYY”

- 14) Recalcular el pago retroactivo de los salarios caídos del trabajador “YYY”, basado en el salario promedio de los últimos tres meses –incluyendo el salario base más pagos de tiempo extraordinario y bonos de producción–, y pagarle el monto pendiente.

Sobre el compromiso con el Sindicato:

- 15) Continuar involucrando a los antiguos dirigentes sindicales de SITRASTAR en la implementación de las acciones correctivas pendientes del PAC de la TPC del 2019. En particular, este involucramiento con el Sindicato sería importante con respecto a todos los nuevos procesos de contratación que Gildan implemente en el futuro, y también para asegurar que todos los antiguos trabajadores de Star tengan un canal para comunicar cualquier preocupación en curso.

VI. Anexos

DOCUMENTOS REVISADOS POR EL INVESTIGADOR DURANTE LA EVALUACIÓN DE VERIFICACIÓN

Acuerdo firmado entre Gildan y SITRASTAR, con fecha del 29 de noviembre de 2019.
Acuerdo firmado entre Gildan, SITRASTAR, el Ministerio de Trabajo y antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas, con fecha 06 de agosto de 2019, relacionado al compromiso de Gildan de compensar a antiguos trabajadores de Star con enfermedades profesionales.
Acuerdo firmado entre Gildan y el trabajador “YYY”, con fecha 09 de septiembre de 2019 relacionado a la reinstalación del trabajador “YYY” y el desembolso del pago retroactivo.
Cláusula #12 del Contrato Colectivo firmado entre Gildan y SITRAGSAM, aplicable a la reducción de personal.
Acuerdo de conciliación firmado por Gildan, SITRASTAR, el Ministerio de Trabajo y antiguas trabajadoras de Star que estaban embarazadas, relacionado al pago de sus derechos de maternidad, con fechas de noviembre y diciembre de 2019.
Dieciséis acuerdos de conciliación firmados entre Gildan, SITRASTAR, el Ministerio de Trabajo y antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas, relacionado al pago de una compensación que se otorgaría a los trabajadores con enfermedades profesionales.
Copias de los cheques pagados a cuatro antiguas trabajadoras embarazadas de Star identificadas por SITRASTAR.
Copias de los cheques pagados a dieciséis antiguos trabajadores de Star con condiciones médicas.
Copia del cheque pagado a SITRASTAR, relacionado a los gastos incurridos por el sindicato por motivo del cierre de Star.

Copia del cheque pagado a SITRASTAR, relacionado al <i>fuero sindical</i> .
Las políticas y procedimientos de Gildan sobre la Terminación y Reducción de Personal.
Actualizaciones de Gildan presentadas a la FLA sobre el estado del PAC, con fechas de octubre 2019, diciembre 2019 y febrero 2020.
Reporte de la Investigación de Queja de Terceros, Gildan STAR S.A., con fecha de julio - agosto, 2019.
Lista de rutas de autobús disponibles en las fábricas de San Antonio y San Miguel para antiguos trabajadores de Star.
Lista de antiguos trabajadores de Star que acudieron a la feria de empleo de enero 2020 organizada por Gildan en El Progreso.
Lista de antiguos trabajadores de Star que aun no han sido recontratados en otras fábricas de Gildan.
Lista de antiguas trabajadoras embarazadas de Star identificados por Gildan a la fecha del cierre de Star.
Lista de antiguas trabajadoras embarazadas de Star identificadas por SITRASTAR a la fecha del cierre de Star.
Lista de antiguos trabajadores de Star recontratados en la fábrica de San Antonio.
Lista de antiguos trabajadores de Star recontratados en la fábrica de San Miguel.
Lista de nuevos trabajadores contratados en la fábrica de San Antonio durante agosto y septiembre del 2020.
Lista de antiguos trabajadores de Star recortados de la fábrica de San Miguel, en junio del 2020.

Registros de las visitas de seguimiento realizadas por Gildan y SITRASTAR a la unidad médica disponible para los antiguos trabajadores de Star en El Progreso, durante diciembre del 2019 y enero y febrero del 2020.
Registro de la atención médica prestada a antiguos trabajadores de Star de octubre del 2019 a junio del 2020 en la unidad médica de El Progreso.
Actas de las reuniones realizadas entre Gildan y SITRASTAR el 25 de octubre de 2019 y 08 de noviembre de 2019 para negociar los términos del Acuerdo de Noviembre 2019.
Acta de la reunión realizada entre Gildan y SITRASTAR el 06 de febrero de 2020 para dar seguimiento al cumplimiento con el Acuerdo de Noviembre 2019.
Acta de la reunión realizada entre Gildan y SITRAGSAM para comunicarles con respecto al impacto de la pandemia Covid-19 en las operaciones de negocios de Gildan y del plan para mitigar los efectos de la pandemia en la planta de San Miguel, con fecha del 29 de mayo de 2020.
Acta de la reunión llevada a cabo entre Gildan y SITRAGSAM para revisar la lista de trabajadores recortados en la planta de San Miguel, con fecha del 04 de junio de 2020.
Acta de la reunión realizada entre Gildan y el prestador del servicio de transporte, con fecha del 12 de diciembre de 2019 para discutir los problemas planteados por los trabajadores sobre las condiciones de los autobuses.
Acuerdo de pagos firmado por Gildan y SITRASTAR, con fecha 10 de enero de 2020, relacionado al pago de gastos incurridos por SITRASTAR debido al cierre de Star.
Recibo de nómina comprobando el pago retroactivo al trabajador "YYY".
Fotos del comunicado sobre Libertad de Asociación publicado en las plantas de San Antonio y San Miguel.

Anuncio publicado por Gildan sobre los servicios médicos disponibles para los antiguos trabajadores de Star en El Progreso.

Muestra de treinta convenios y treinta recibos de pago de finiquito relacionado al pago de terminación a antiguos trabajadores de Star en el 2019.

Muestra de treinta contratos de trabajo firmados por antiguos trabajadores de Star, recontratados en las fábricas de San Antonio y San Miguel.

Muestra de veintinueve convenios firmados por trabajadores como evidencia del pago del paquete económico otorgado por Gildan a antiguos trabajadores de Star.

Muestra de veintinueve cheques pagados por Gildan a antiguos trabajadores de Star, relacionados al paquete económico.

Muestra de actas de reuniones entre Gildan y antiguos trabajadores de Star para evaluar las condiciones de los autobuses utilizados para transportar a los trabajadores desde y hacia El Progreso.

Convenio firmado por SITRASTAR relacionado al pago del *fuero sindical*, con fecha del 01 de agosto de 2019.