

Investigación Independiente

Reporte Final **GILDAN STAR S.A.**

El Progreso, Departamento de Yoro

Honduras

Julio 29 al 2 de agosto de 2019

Para:

FAIR LABOR ASSOCIATION

Elaborado por:

Ena Nuñez O'Brien

Y

Katya Castillo

I. CONTEXTO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	3
II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	4
III. LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
IV. ANTECEDENTES	6
V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28

I. CONTEXTO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente reporte contiene los resultados de una investigación independiente realizada por solicitud de la Fair Labor Association (en adelante “FLA”), en la empresa STAR S.A. (en adelante “Star”) ubicada en El Progreso, Departamento de Yoro, República de Honduras, en América Central, propiedad de Gildan Activewear Inc. (en adelante “Gildan”), compañía afiliada a dicha organización; en virtud de una Queja de Terceros presentada el 8 de julio de 2019 por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE STAR S.A. (SITRASTAR) (en adelante el “Sindicato”) con respecto al cierre de la empresa Star anunciado por Gildan.

El Sindicato manifestó en la Queja que el cierre de la fábrica estaba motivado por un intento de Gildan de terminar con la organización sindical y con el Contrato Colectivo de Trabajo (en adelante “CCT”) firmado entre Star y el Sindicato en el año 2018 cuya vigencia es hasta diciembre 2021.

En este contexto, la FLA decidió enviar a la ciudad de San Pedro Sula, Honduras un equipo de investigadoras independientes y externas a la FLA, para investigar los hechos siguientes:

- Si la empresa cumplió con sus estatutos, políticas y procedimientos internos, con la legislación laboral de Honduras y con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo ER.1.1, 32.1 y 32.5 con respecto al anuncio y la implementación del cierre.
- Si la empresa comunicó de manera clara, transparente y oportuna a los trabajadores y sus representantes la decisión de cerrar la planta, de conformidad con los requisitos legales pertinentes y con las disposiciones de las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo ER.25.2 y 32.3
- Si los beneficios de los trabajadores despedidos fueron calculados y pagados de forma consistente, de acuerdo con todos los requisitos legales aplicables, incluso de conformidad con el CCT vigente y con las disposiciones del Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo ER.19.1 y Compensación C.5 y C.6;
- Si se establecieron canales para que los trabajadores abordaran los problemas o inquietudes relacionados con cualquier pago legalmente adeudado en relación con el cierre, incluyendo las disposiciones del Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Relación de Trabajo ER.19.2 y Compensación C.19;
- Si se ofrecieron alternativas de empleo para los trabajadores para minimizar los impactos negativos del cierre, luego de consultar con los representantes de los trabajadores y recibir sus aportes, de conformidad con las disposiciones del Código de Conducta de la FLA y sus Normas de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER.25.2, 32.4 y 32.5;
- Si se respetaron los beneficios e indemnizaciones por despido correspondientes a trabajadoras embarazadas y lactantes, según lo legalmente requerido y de conformidad con las disposiciones del Código de Conducta de la FLA y las Normas de

Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER.22, No Discriminación ND.8.1, y Compensación C.5;

- Cumplió con todas las regulaciones legales, el CCT y las disposiciones del Código de Conducta de la FLA y Normas de Cumplimiento sobre Libertad de Asociación FOA.7 con respecto a la protección otorgada a los representantes sindicales;
- Cumplió con las disposiciones del CCT vigente con el Sindicato en la planta en el proceso de negociación con los representantes de los trabajadores sobre el cierre de la instalación, de conformidad con las disposiciones del Código de Conducta de la FLA y Normas de Cumplimiento correspondientes a la Libertad de Asociación FOA. 19.1.
- Alegaciones de cálculos ilegales de indemnizaciones por despido de trabajadores despedidos en 2018, un asunto que el Sindicato declara que está siendo revisado por el Ministerio de Trabajo, de conformidad con la disposición del Código de Conducta de la FLA y las Normas de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER.19.1 y ER.22 y Compensación C.5 y C.6.
- Denuncias de amenazas e intimidación por parte de los funcionarios de la gerencia de Gildan como un elemento para obligar a los trabajadores a aceptar su despido y recibir sus indemnizaciones por despido, de conformidad con el Código de Conducta de la FLA y Normas de Cumplimiento correspondientes a la Relación de Trabajo ER.19.3.
- Alegaciones de que la decisión de Gildan de cerrar la instalación de Star representó un acto de discriminación antisindical y un medio para evitar el cumplimiento del Acuerdo de Negociación Colectiva, de conformidad con las disposiciones del Código de Conducta de la FLA y las Normas de Cumplimiento sobre Libertad de Asociación FOA.5 y FOA.8.2.

II. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Entre los días 29 de julio y 02 de agosto de 2019 el equipo designado por la FLA realizó la visita in situ. Las investigadoras fueron recibidas en las instalaciones de Gildan San Antonio ubicadas en San Pedro Sula, debido a que las instalaciones de Star estaban en mantenimiento de acuerdo a la Gerencia. De igual manera visitaron al Sindicato en su local sindical en El Progreso para poder conocer las circunstancias relacionadas al cierre de la empresa Star por parte de ambos.

El equipo de investigación se entrevistó con las partes interesadas vinculadas al caso¹, tales como representantes de la fábrica, dirigentes del Sindicato, muestra de ex trabajadores afiliados y no afiliados a SITRASTAR que fueron recontratados en la planta Gildan San Antonio² y en la planta Gildan San Miguel³, trabajadores despedidos que no han sido contratados, representante de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social de El Progreso (en adelante "STSS"), representantes de organizaciones de la sociedad civil y de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).

¹ Ver anexo con los detalles de las personas entrevistadas

² Planta ubicada en la Municipalidad de San Pedro Sula

³ Planta ubicada en la Municipalidad de Choloma

Además, el proceso de investigación incluyó la revisión de documentos e información proporcionada por Gildan, SITRASTAR y STSS.

Marco normativo aplicable

Constitución de Honduras y el Código de Trabajo -en adelante “C.T.”-, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Honduras, particularmente los Convenios No. 87 y 98 sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva, la Ley General de Inspección, el CCT de Star, las políticas y procedimientos de Gildan relacionados con el objeto de la investigación y, principalmente, de las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Terminación y Reducción de Personal y en cuanto a las garantías de respeto a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

III. LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Hubo retrasos considerables tanto por parte de Gildan como de SITRASTAR, con respecto a la entrega de información solicitada por las investigadoras que resultaba fundamental para los efectos de la presente investigación.

Gildan -que recibió una lista detallada de la información requerida previo a la visita in situ- en reiteradas ocasiones manifestó que era difícil presentar la información porque aún se encontraban en proceso de concluir el cierre y que la información o el personal idóneo que se requería para la aclaración de inquietudes que iban surgiendo en el proceso de la investigación, debían trasladarse desde El Progreso hasta Gildan San Antonio. Asimismo, se informó a las investigadoras que Star no tenía registros automatizados lo que hacía muy difícil la consolidación de la información de todo el personal. La revisión del status del personal ocurrió más tarde de lo esperado, ya que la información consolidada basada en los registros manuales fue entregada después de la visita in situ. Posterior a la visita, GILDAN explicó que sí cuenta con un sistema de planillas llamado NAF e información de liquidaciones de empleados bajo un sistema de administración de nómina; sin embargo, las investigadoras no fueron informadas de ello durante la investigación y no pueden dar constancia de que dichos sistemas existan.

SITRASTAR manifestó dificultades para presentar la documentación solicitada, argumentando también que aún se encontraban resolviendo aspectos derivados del cierre de Star.

Desde el punto de vista de las investigadoras, la entrega tardía de la información solicitada a las partes limitó la oportunidad de indagar o ahondar aún más sobre los hechos alegados por Gildan y por SITRASTAR, incluso, limitó que se pudiera ampliar o solicitar más información documental relacionada con el objeto de la investigación.

IV. ANTECEDENTES

El Sindicato se constituyó en el año 2007 como sindicato de la Empresa Star S.A., por sus siglas "SITRASTAR", cuando la fábrica pertenecía a ANVIL HOLDING INC. En 2012 Star es adquirida por Gildan.

A partir del anuncio de dicha adquisición surgieron rumores- los cuales en su momento fueron desvirtuados- acerca del posible cierre de dicha fábrica, Sin embargo, los rumores persistieron y cobraron fuerza ante el cierre de áreas de producción y recortes de personal que ocurrieron desde el 2012 al 2017.⁴

Cuando Gildan adquirió Star, el Sindicato y la empresa ya habían negociado dos CCT y durante la administración de Gildan se han firmado tres CCT. El último se firmó en marzo de 2018 con una vigencia de cuatro años, desde el uno de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.⁵ Star aclaró que la ampliación del plazo a cuatro años fue su iniciativa, distinto a los CCT anteriores que tenían validez por un período de dos años.

V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con el Sindicato, Star ha planificado durante años su cierre con el objetivo de eliminar la organización sindical y dejar sin efecto el CCT. Como se mencionó anteriormente, el último CCT se firmó en marzo del 2018 y finaliza hasta diciembre de 2021.

Asimismo, el Sindicato manifestó que Star ha efectuado despidos masivos de personal durante los últimos años, en 2014 cerraron el centro de distribución, el cual a su juicio representó el primer paso relevante de un proceso para llegar al cierre de la fábrica; en 2015 Star cerró la sala de corte, algunos trabajadores tuvieron la opción de retirarse con el pago de su liquidación y otros de reubicarse; en 2016 hubo despidos masivos, eliminaron ocho líneas de producción de cada turno y reubicaron la producción de las marcas⁶ en otras plantas; ya en 2017 Gildan anunció despidos pero por la acción del Sindicato, dialogando con representantes de Star y enviando comunicaciones a los representantes de Gildan, pidiendo la intervención de la Inspección de Trabajo entre otros, se suspendieron los cambios de personal y se reubicó al personal⁷ en la planta de Villanueva⁸. Esos hechos eran señales para ellos que el cierre de la fábrica podría hacerse realidad en cualquier momento.

La estrategia final según el Sindicato se concretó a partir de 2018. En el mes de febrero⁹ la empresa les presentó el ***plan para la implementación del sistema de producción por equipo a cambio del de producción individual***. Luego de meses de discusión se logró un acuerdo entre el Sindicato y Star para facilitar la implementación del sistema de producción por equipo, a pesar que el sindicato se opuso a la medida en un inicio . El Sindicato mencionó

⁴ Actas de reuniones entre el Sindicato y Star de fechas 20/09/2012, 04/07/2014, 19/01/2015, 31/05/2017 y carta de Gildan al Sindicato de fecha 12/07/2017. Informe de Investigación independiente solicitado por la FLA a COVERCO/Sept-2012.

⁵ CCT 2018-2021, cláusula No 27.

⁶ VF y Reebok.

⁷ De acuerdo al Sindicato fueron 350 trabajadores

⁸ Carta de fecha 12/07/2017 firmada por el Sr. Benito Masi, Vicepresidente Ejecutivo de Manufactura, y el Sr. Peter Iliopoulos, Vicepresidente Senior de Asuntos Públicos y Corporativos, ambos ejecutivos de Gildan.

⁹ Acta #1 del 22 de febrero 2018 entre Star y SITRASTAR.

que ese cambio lo realizó la empresa con el objetivo de ahorrarse costos, pues el resto de empresas Gildan pagaban menos a sus trabajadores y con este cambio se equipararían.

Posteriormente, en el año 2019 el Sindicato manifestó que la empresa hizo un convenio de “préstamo” de trabajadores en el mes de abril. Como resultado 130 trabajadores de costura de Star -aproximadamente- pudieron trabajar por dos meses en Gildan San Miguel. Aunado al préstamo de los empleados referido que dejó sin algunas líneas de producción a Star, Gildan decidió ingresar nuevos estilos de prendas en la mayoría de las líneas, provocando con ambas medidas una disminución de la producción que permitió a Gildan -según ellos- justificar y adoptar la decisión de cierre bajo una figura que denominó “consolidación de la producción”.

Esta decisión fue anunciada por Gildan el día 26 de junio junto a un paquete de liquidación para el pago de las prestaciones laborales del personal que sería afectado con la medida, la cual se proyectaba realizar los días 2 y 3 de julio de 2019. El Sindicato sostiene que Star no les dio oportunidad de evaluar otras opciones al cierre de la planta y las prestaciones que les ofrecía estimaban que eran insuficientes ante el daño que ocasionaría el cierre, tanto a los trabajadores en su calidad individual, como a la organización sindical al dejar sin efecto el CCT que estaba vigente hasta diciembre de 2021.

Sobre los hechos alegados por el SITRASTAR específicamente ante la decisión del cierre de la planta Star, la empresa expresó que la decisión de consolidación de la producción se fundamentó en aspectos estrictamente operativos, que buscaban mantener la competitividad de la planta, estandarizar los procesos productivos y optimizar la capacidad productiva de las plantas de Gildan, especialmente porque en Gildan San Miguel y Gildan San Antonio tenían espacios sub-utilizados. Además, estaba por vencerse el contrato de arrendamiento donde operaba la planta de Star que era de un alto costo para la compañía, por lo que el momento oportuno de tomar la decisión era ése. Para Gildan no existe violación a la libertad sindical ni a la negociación colectiva por cuanto las empresas donde los trabajadores han sido contratados y serán contratados -aquellos que deseen buscar esta opción- tienen sindicato y CCT vigente.

Asimismo, el préstamo de los empleados a San Miguel y la introducción de estilos adicionales en Star fueron dos eventos no relacionados. El préstamo se debió a una necesidad de producción extraordinaria de un estilo en particular, en el cual, los empleados de Star tenían experiencia. Dicho estilo no podía ser producido en Star porque la planta no estaba certificada por el cliente en ese momento. Por otro lado, se introdujeron estilos adicionales a Star que ya habían sido producidos en años anteriores, con la excepción de un estilo, el cual, si fue nuevo para los trabajadores pero existía en ese momento una necesidad importante de producción.

V.1. HECHOS CONSTATADOS SOBRE EL CIERRE DE GILDAN STAR

Relación del proceso del cierre de STAR de acuerdo a las evidencias documentales y relatos de las partes:

El día 25 de junio del presente año la Gerencia de Star envió una convocatoria al Sindicato para una reunión a realizarse el siguiente día (26/06/19). En la reunión del día veintiséis de junio un representante de Gildan explicó detalladamente al Sindicato lo siguiente: “Que CORPORACIÓN GILDAN, decidió iniciar un proceso de consolidación de la producción, con el objeto de simplificar y racionalizar los recursos de la empresa, lo que significa trasladar la producción de Star a otras plantas”¹⁰ como serían Gildan San Miguel en la Zona Industrial de la ciudad de Choloma, departamento de Cortés, y Gildan San Antonio en Zip San José de la ciudad de San Pedro Sula y continuó explicando que “con esta consolidación se utilizará toda la capacidad instalada y no utilizada y que está disponible en otras plantas, lo que permitirá brindar un mejor servicio a los clientes y mejorar la eficiencia de la producción”. Consta que luego de ello se le expuso al Sindicato la propuesta que ofrecía la empresa en los siguientes términos:

1. contratar a todo el personal de Star (sin período de prueba) en las plantas de Gildan San Miguel (al 70% del personal) y Gildan San Antonio (al 30%);
2. pago del 100% de las prestaciones conforme a la ley;
3. transporte gratuito y;
4. para los trabajadores que no quisieran ser recontratados les garantizarían 3 meses de cobertura del Seguro Social, apoyo y acompañamiento para reubicarse en otro trabajo y un programa de entrenamiento en oficios varios.

Luego de la reunión, el Sindicato decidió dar a conocer a los trabajadores la noticia recibida por Star.

Ante la actuación del Sindicato, y según consta en acta notarial levantada a requerimiento del Gerente General de Star, a las 8:30 am del día 27 la Gerencia de Star dio inicio al proceso de comunicación de la consolidación a los trabajadores, en grupos. Fue un proceso que duró hasta el 29 de ese mes, y consistió en leer el comunicado oficial de la empresa y a continuación el Director de Recursos Humanos para Centroamérica, Manuel Shugert explicó de manera detallada el contenido del mismo, aclarándoles que los empleados recibirían una carta informativa con la fecha en que debían presentarse para recibir su liquidación, la recontractación en la planta en la que serían contratados, especificando la operación y el turno correspondiente. Luego -según se afirma en el acta- se les dio la oportunidad a los trabajadores de hacer preguntas, las cuales fueron aclaradas por la empresa. De todos los grupos, solo uno mostró molestia, pero los demás entendieron los propósitos de la empresa, y, en la mayoría de reuniones estuvo presente un representante sindical¹¹. El Sindicato por su parte sostuvo que no fue solo un grupo el que externó molestia ante el anuncio.

¹⁰ Copia simple de acta notarial no protocolizada ante los oficios del notario Julio César Lagos Reyes de fecha 26/06/2019. El Sindicato ha expresado que no fueron informados que el notario levantaría acta de las reuniones y no se les entregó copia de la misma.

¹¹ Copia de acta notarial de las 7 am del día 27/06/19

En ese contexto, el Sindicato acudió a la STSS del Progreso -el 27 de junio- a poner en conocimiento el anuncio de la consolidación que Star les había hecho y pidió que un equipo de inspectores de trabajo se hiciera presente al lugar para constatar la situación, los inspectores de trabajo se hicieron presentes a la fábrica y sostuvieron una reunión con los representantes de Star y con el Sindicato. El Sindicato mantuvo su rechazo al cierre de Star y pidió tiempo para poder socializar el proceso con los trabajadores afiliados. Los funcionarios de la STSS con ese acto hicieron constar la notificación hecha por parte de la empresa al Sindicato y llamaron al diálogo, ya que ellos como STSS eran del criterio de promover el diálogo social y buscar alternativas que conllevaran a otras soluciones por el bienestar de los trabajadores, la economía local y nacional, ofreciendo su apoyo para continuar el diálogo.¹²

Según acta de las 6 de la tarde de ese mismo día (27 de junio) dos inspectores de trabajo de la STSS se hicieron presente en la fábrica, esta vez a solicitud de la empresa, para constatar la notificación a todos los trabajadores sobre la decisión de la consolidación de la producción.¹³ El comunicado fue explicado a los trabajadores en sesiones de 1 y 2 horas por grupo durante 4 días para asegurar el efectivo proceso de comunicación y entendimiento de la medida por parte de los trabajadores y para que pudiera darse la retroalimentación de su parte. Sin embargo el comunicado no fue posteado en ninguna parte de las instalaciones. Lo anterior fue confirmado por los representantes de Gildan.

Durante los siguientes días hubo algunas audiencias en la STSS para que la empresa aclarara casos específicos que no habían sido considerados en la propuesta dada a conocer a todos los trabajadores, como casos de mujeres embarazadas, personas con alguna condición médica por enfermedad o accidente profesional y las condiciones en que serían reubicados.¹⁴

La entrega de las liquidaciones según los entrevistados y la documentación recibida inició el 02 julio con el grupo de trabajadores que estaba bajo el convenio de “préstamo” en la planta Gildan San Miguel¹⁵. La Inspectora de Trabajo presente le consultó a los trabajadores si querían contar con la presencia de un representante sindical a lo que dijeron que no¹⁶.

Posteriormente entre los días 09 y 10 de julio se inició la liquidación del personal que estaba físicamente en la planta Star. Así, 286 trabajadores recibieron el pago de sus prestaciones y firmaron la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo; el Sindicato estuvo presente así como un Inspector de Trabajo.¹⁷

El 14 de julio, otros 266 trabajadores decidieron recibir la liquidación antes de la fecha señalada para el cierre definitivo; al mismo tiempo que se les entregaba la liquidación eran contratados para trabajar en las otras plantas si así lo decidían.

¹² Copia simple de acta de la STSS, del 27/06/2019, de la 1:45 minutos.

¹³ Copia simple de acta de la STSS, del 27/06/2019, a las 6 pm.

¹⁴ Copia simple de actas de audiencias celebradas en la STSS de El Progreso los días 1º y 5 de julio. Los trabajadores fueron acompañados por CODEMUH y SITRASTAR.

¹⁵ GILDAN aclaró que todos los trabajadores, salvo 5 que optaron por retornar a Star, fueron recontratados Gildan San Miguel.

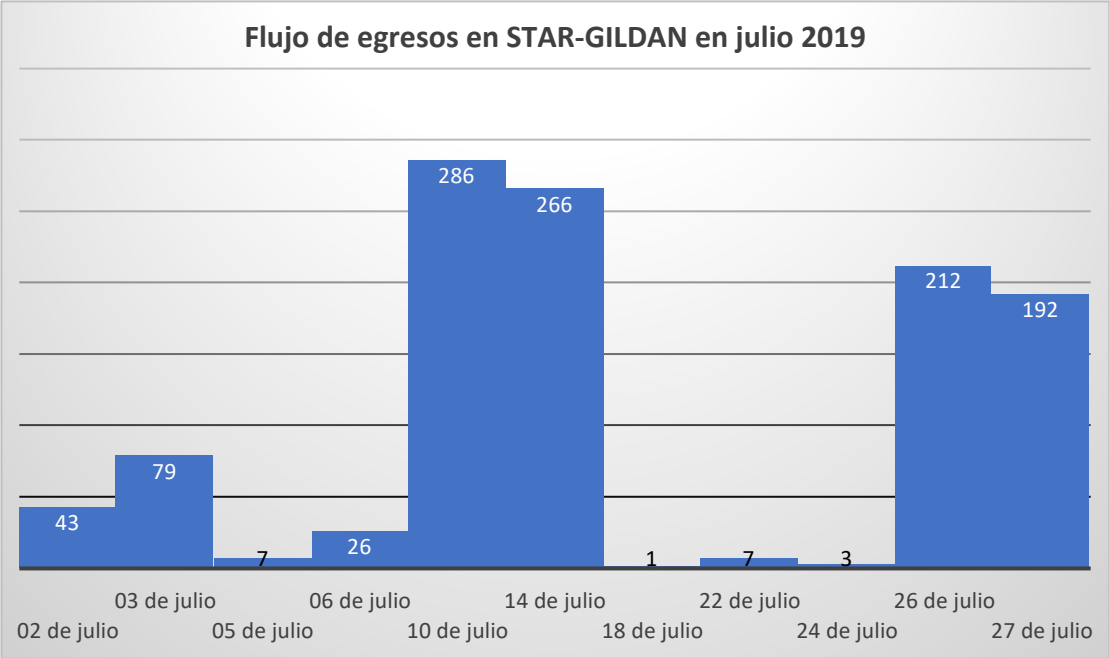
¹⁶ Actas de la STSS fecha 02/07/2019 and y 03/07/2019

¹⁷ Acta de la STSS de fecha 09/07/19.

La fecha del cierre definitivo había sido fijado para los días 22 y 23 de julio¹⁸; sin embargo, se hizo efectivo los días 26 y 27, fechas en las que se hizo la liquidación de los últimos 2 grupos que quedaban. La liquidación total de los trabajadores culminó con el despido y liquidación de todos los miembros de la Directiva del Sindicato, en presencia de tres funcionarios de la STSS de El Progreso el 1º de agosto, al tiempo que se llevaba a cabo la visita in situ y que las investigadoras estaban al interior de la planta Gildan San Antonio recolectando información¹⁹.

A la fecha de inicio del proceso de consolidación y cierre, Star contaba con 1126 empleados.

A partir de los datos proporcionados por la fábrica, se elaboró la siguiente gráfica donde se puede identificar el flujo de egresos:



Fuente : Datos proporcionados por la empresa.
 Nota: La gráfica no incluye el egreso de 4 personas de Staff.

¹⁸ Acta de entendimiento suscrita en la ciudad de Tegucigalpa en la STSS de fecha 16/07/19.
¹⁹ Acta de la STSS de fecha 01/08/19 El Sindicato en esta acta reafirmó su rechazo al cierre de Star y expresaron su protesta al recibir la liquidación.

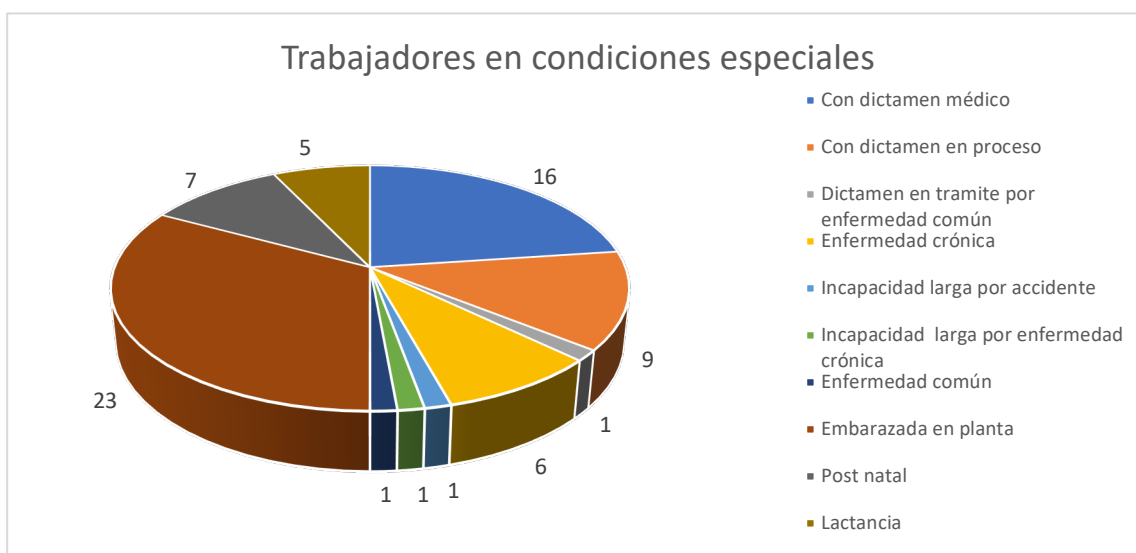
El estatus del total de los trabajadores afectados, según las categorías asignadas por Star en el registro consolidado proporcionado a las investigadoras, es el siguiente²⁰:

ESTADO ACTUAL	Cantidad
Decidió no seguir laborando (dictamen médico)	9
Gildan Traiding	22
No seguirá laborando (Enfermedad crónica)	2
Pendiente de asignar en planta	2
Pendiente de dictamen de invalidez	2
Pendiente de llamar	5
Pendiente en trámite en STSS	7
Recontratados en San Antonio	197
Recontratados en San Miguel	331
Pendientes de contactar	339
Otros	210*
Total	1,126

* Esta categoría incluye los que están pendientes de ser contactados y los que por distintas razones o no aceptaron ser recontratados o no se anotaron en una lista para ser llamados.

Se advierte, que las categorías asignadas por Star para clasificar la información no es uniforme, no tiene coherencia y en ocasiones se repite, por lo que no brinda certeza sobre la situación real de todos los trabajadores afectados. Cabe aclarar que al momento de la visita in situ dicha base de datos estaba siendo aún alimentada con la información del cierre y eso demoró la entrega de la información consolidada a las investigadoras.

La siguiente gráfica identifica 72 trabajadores en condiciones especiales:



²⁰ El consolidado de información fue enviado por correo electrónico a las investigadoras el 05/08/2019

Sobre el diálogo entre el Sindicato y Star:

A partir del 26 de junio, fecha en la que Star comunicó al Sindicato el cierre de la fábrica, ambas partes han mantenido un diálogo con la participación de la STSS, inclusive se dieron reuniones en la Secretaría de Trabajo en Tegucigalpa (16/07/19), en la Oficina Regional de San Pedro Sula y El Progreso, todas con la finalidad de abordar la propuesta de Star sobre el paquete de liquidación y las peticiones del Sindicato en cuanto al cumplimiento del CCT o su indemnización ante la ruptura unilateral por parte de Star. Diversas actas, a las que las investigadoras tuvieron acceso, lo confirman así como los testimonios de Star y el Sindicato. En varias de esas reuniones estuvo presente en calidad de observadora una representante del Worker Rights Consortium (WRC).²¹

Diversas comunicaciones cruzadas entre Gildan y el Sindicato dan cuenta de algunos problemas de coordinación para las reuniones entre el Sindicato y la empresa. El Sindicato no asistió a algunas sesiones convocadas por Gildan. Sin embargo, los miembros del Sindicato expresaron a las investigadoras que todas las implicaciones de la decisión de Gildan generó una serie de diligencias para las que ellos no daban cobertura pues solo eran seis personas y en ocasiones, había que cubrir varias situaciones al mismo tiempo, además de que requerían buscar distintos apoyos y asesoría legal, lo cual no les permitía contar con la disponibilidad y la preparación suficiente para asistir a las reuniones con la empresa, ello aunado al hecho de que, la mayoría de miembros del Sindicato habían sido nombrados recientemente y les falta familiaridad con todos los temas bajo discusión.

También consta que el Sindicato solicitó información sobre mujeres embarazadas, en período de lactancia, personal con dictamen médico y en proceso, ubicación del domicilio de los trabajadores etc. la cual fue denegada por la empresa alegando confidencialidad²².

Las distintas actas suscritas muestran que la propuesta original de Star ha ido modificándose en la medida que las conversaciones con el Sindicato han avanzado. La empresa se ha acercado más a algunas peticiones del Sindicato relacionadas a las prestaciones de los trabajadores, varias de las cuales éste ha aceptado.

La discusión actual está centrada en la indemnización que el Sindicato pide para todos los trabajadores por el rompimiento del CCT por parte de Star, dado que el CCT estaba vigente hasta diciembre de 2021 y el cierre de Star -afirma el Sindicato- termina con todas las conquistas de la organización sindical desde que se conformó y provoca la eliminación del sindicato al mismo tiempo.

²¹ El Sindicato solicitó la participación de la WRC y del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH) pero la empresa solo aceptó la intervención de la WRC como observador.

²² GILDAN argumentó que adicionalmente a que se trataba de información confidencial se trataba de información personal (ej. Expediente clínico) que solo puede ser compartida con autorización de cada trabajador o que inclusive, para compartirla con una entidad pública debe haber autorización del Ministerio Público u juzgado.

Adelante se identifican de forma sintetizada las propuestas tanto del Sindicato como de Gildan al día 02 de agosto, fecha en que culminó la visita in situ:

No	Tema	SITRASTAR	GILDAN
1	Cesantía	Pago de prestaciones conforme a la ley, con cálculos basados en el salario promedio más alto en los meses anteriores al cambio de método de trabajo de individual a equipo, ocurrido en abril de 2018. Gildan debe cooperar con la STSS para finalizar la revisión de los cálculos de los pagos realizados en 2018 y pagar el reajuste.	100% de pago de prestaciones sociales conforme a la ley: Pago de semana de rezago, preaviso, cesantía, cesantía proporcional menos los anticipos otorgados previamente, derechos adquiridos, vacaciones. Cálculo conforme al promedio salarial más alto.
	Beneficio económico adicional ²³	Recontratados : 22 meses de salario No recontratados : 24 meses \$2,500: día del trabajador	Para los recontratados, dos opciones: a) Entre 2 a 3.5 meses de salario base de acuerdo a antigüedad; b) 2 meses de salario base indistintamente de la antigüedad. No recontratados: entre 2 a 5 meses de salario base según antigüedad.
2	Salud e IHSS	Aceptan la oferta de Gildan de pagar la indemnización a cada trabajador cuando se apruebe el dictamen médico. Gildan debe mantener inscrito en el IHSS a los trabajadores durante todo el proceso de obtención de su dictamen médico y/o durante todo el tiempo de su enfermedad. Gildan y SITRASTAR deben establecer como parte de un acuerdo una lista de trabajadores que califican para este beneficio. Y para los trabajadores que no decidan trasladarse, GILDAN deberá cubrir un año de seguridad social.	Todos los recontratados con dictamen médico o en proceso de obtenerlo se mantendrán inscritos en el IHSS conforme a la ley. De mutuo acuerdo con el Sindicato revisarán una lista de trabajadores(as) que presenten tales condiciones debidamente documentadas al momento del cierre. Los que no deseen ser recontratados, recibirán 2 meses adicionales de cobertura médica con el IHSS y 3 meses adicionales por medio de un servicio de clínica médica que proporcionará atención general en salud ubicada en El Progreso. Asimismo, cualquier empleado incluido en la lista que se elabore, que decida no ser recontratado, se le otorgarán 2 meses adicionales de salario base como compensación.
3	Trabajadoras en estado de gravidez y lactancia	Aceptan la propuesta de Gildan de pagar a las trabajadoras en estado de gravidez y lactancia la cantidad establecida por el CCT, más el pago de indemnización por despido en estado de embarazo. Y las que se trasladen en las otras empresas, estando embarazadas, GILDAN deberá cubrir su derecho de pre y post y lactancia según la ley o contrato colectivo de la empresa donde sean reubicadas.	Reafirma su compromiso de pagar en los términos relacionados. Nota: Pagos ya realizados
4	Transporte	Aceptan la propuesta de proveer transporte. Gildan debe permitir el Ingreso a trabajar media hora después que el resto de trabajadores y salir media hora antes (por la distancia desde y hacia sus hogares)	Está de acuerdo en proveer el transporte desde los puntos de parada establecidos por la Compañía hasta la fábrica, conforme a los horarios de cada planta.
5	Contratación en otras empresas de Gildan/gastos de traslado	Aceptan la propuesta de GILDAN de ofrecer empleo a todos los trabajadores de STAR en otras empresas de GILDAN sin la necesidad de pasar por un período de prueba. Reconocer una cantidad de L.8,000.00 en concepto de traslado a cada trabajador que decida trasladarse a vivir en otra ciudad cercana al nuevo centro de trabajo.	Reafirma su compromiso de recontratar a todos los trabajadores en las plantas San Miguel, San Antonio y Villanueva, sin pasar por ningún examen o proceso de selección ni período de prueba. GILDAN pagará L.5,000.00 y deberá comprobarse el cambio de domicilio.

²³ El Sindicato lo solicitó en concepto de indemnización por el rompimiento del CCT y GILDAN lo denominó beneficio económico adicional para recontratados y para los que no aceptaron la recontratación.

6	Sindicato	SITRASTAR acepta la propuesta de pago de 11 meses de fuero sindical. GILDAN debe entregar las cuotas sindicales retenidas, pero no entregadas al Sindicato. Y pagarle al Sindicato una cantidad de L. 150,000.00 para cubrir el compromiso de deudas y el arrendamiento de la oficina sindical hasta el 31 de diciembre de 2019.	Reafirma la propuesta hecha por SITRASTAR respecto al pago de los 11 meses de fuero sindical. Entregará las cuotas sindicales deducidas y pendientes de entrega al sindicato mientras la empresa se mantenga operando. Pagará al Sindicato una cantidad de hasta L150,000.00 para cubrir el compromiso de deudas debidamente comprobadas. Nota: Gildan ya hizo efectivo el pago del fuero sindical conforme al CCT ²⁴ .
7	Enfermedades delicadas		Los trabajadores con enfermedades como: cáncer, diabetes, insuficiencia renal, trombosis venosa profunda, epilepsia, parálisis de Bell, insuficiencia coronaria severa y asma severa que se identifiquen al momento del acuerdo serán recontratados en la planta más cercana a Progreso manteniendo la cobertura actual al IHSS.
8	Bono para madres solteras ²⁵		GILDAN entregará un bono de L.3,000.00 a 150 madres solteras de zonas rurales (se detallarán en un plano presentado por la empresa) que acepten ser recontratadas, como ayuda para el cuidado de sus hijos.
9	Oficina de Apoyo para reubicación laboral		La empresa facilitará asesoría y orientación por 2 meses para aquellos que deseen ubicarse en otros lugares o quieran iniciar alguna actividad de emprendimiento.
10	Monitoreo	WRC, EMIH, FUTH, CUTH y una representación de SITRASTAR.	WRC/FUTH/CUTH y un representante de los trabajadores.

V.2. DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES SOBRE EL CIERRE DE UNA EMPRESA EN HONDURAS

La normativa aplicable es el C.T., en adelante se citan las normas relacionadas al cierre y liquidación de empresa o establecimiento, en cuanto al procedimiento a seguir y a la obligación de pagar indemnización por despido injustificado:

Disposición legal	Contenido
Art. 111 No 9º y 13º	9º) Establece como causa de terminación de los contratos de trabajo, entre otras: la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento. En el numeral 13 º) dice “En el caso del inciso 9º, el patrono estará obligado a proceder en la misma forma que para la suspensión establecen los artículos 101 y 102 (...)”
Arts. 101 y 102	Estas normas regulan los casos de suspensión de los contratos de trabajo y establecen que el patrono deberá iniciar diligencias de autorización de la suspensión ante la Secretaría de Trabajo. La Secretaría de Trabajo debe determinar la existencia de la causa y su justificación, en caso contrario

²⁴ Acta del 1º de agosto de 2019.

²⁵ SITRASTAR argumentó posterior a la visita, que ellos propusieron un bono semanal para las madres solteras tanto de la zona rural como urbana; sin embargo ello no consta en ningún documento.

	declarará sin lugar la suspensión de los contratos y quedan a salvo los derechos de los trabajadores. Asimismo refieren que debe darse aviso a los trabajadores afectados, con treinta días de anticipación a la interrupción de los trabajos, en caso contrario el patrono debe indemnizar a los trabajadores con treinta días de salario o si interrumpe los trabajos antes del vencimiento de dicho plazo, entonces deberá pagar lo que falte.
Art. 126	Establece que cuando el patrono liquida o cesa en sus negocios voluntariamente o no, deberá pagar las indemnizaciones previstas en los artículos 116, 120 y 121 que tratan sobre el preaviso y auxilio de cesantía en casos de despido injustificado.

El C.T. no establece un procedimiento específico para el caso del cierre/clausura o liquidación de una empresa; sin embargo, hace una remisión al procedimiento que sí se ha dispuesto en forma explícita para el caso de la suspensión de los contratos de trabajo regulado en los Arts. 101 y 102 de dicha normativa.

Las investigadoras pudieron constatar diversa documentación relacionada al cierre de Star y pidieron en reiteradas ocasiones a la Gerencia evidencia del procedimiento ante la STSS, pero ninguna de las que Gildan entregó y de las que se obtuvieron directamente de la STSS del Progreso evidenció un procedimiento o diligencia mediante la cual Star hubiera solicitado a la STSS la autorización del cese y liquidación de la empresa Star. El C.T. claramente remite a la aplicación de las normas relativas a la suspensión de contratos las cuales exigen del empleador además de dar un aviso anticipado de 30 días a los trabajadores afectados, el sometimiento de las causas que lo han llevado a tomar la decisión del cierre de operaciones de una empresa para que ésta -la autoridad- las valore y determine si en realidad existen y si son justas para proceder a su autorización.

Asimismo, queda claro con lo que dispone el Art. 126 del mismo cuerpo de ley, que el cierre o liquidación de una empresa o establecimiento no es una causa justa para despedir a los trabajadores, de ahí que, el empleador está obligado a pagar las indemnizaciones respectivas.

La práctica indica que la STSS no exige el procedimiento establecido en las disposiciones legales relacionadas, y como en este caso, se limitó a asumir un rol de mediador y facilitador del diálogo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sin intervenir en la valoración o calificación de los motivos del cierre; y, a constatar a través de la inspección, la legalidad de los pagos efectuados a los trabajadores. Pese a ello, debe quedar establecido que ninguna práctica o costumbre sustituye las exigencias establecidas por ley y como ya se ha mencionado, los Arts. 101 y 102 del C.T. su sentido y tenor literal es claro para las investigadoras, y a partir de las actas y documentos proporcionados, no existió ninguna diligencia para tales efectos.

Ahora bien, durante la elaboración del presente informe GILDAN entregó a la FLA un escrito de fecha 28 de junio dirigido al Ministro de Trabajo y presentado en Tegucigalpa el 5 de julio, mediante el cual se notifica el cierre y liquidación de Star. Dicha carta no fue compartida con

las investigadoras. Sin embargo su existencia no cambia las consideraciones hechas por las investigadoras debido a que se limita a una mera notificación y además, se presentó cuando el proceso de cierre esta siendo implementado, por lo que no se trata del procedimiento a que aluden los Arts. 101 y 102 ya relacionados.

V.3. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GILDAN PARA LA TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR CIERRE

a) Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo de Star²⁶ regula la terminación y suspensión de los contratos de trabajo. La regulación es breve y se remite a las causas de terminación que establece el C.T. Sin embargo, no establece ningún procedimiento a seguir, tampoco se remite al procedimiento para la suspensión de los contratos o terminación de los mismos en caso de cierre o liquidación de la empresa a que alude el C.T. en los Arts. 101 y 102. En cuanto a la indemnización en caso de terminación por cierre o liquidación de empresa no aclara ningún aspecto, no obstante que el Art. 126 del C.T. establece que en ese caso procederán las indemnizaciones previstas para los casos de despido injustificado, es decir, con responsabilidad para el patrono.

En conclusión, el Reglamento Interno de Trabajo no contiene una regulación sobre las causas y cómo proceder en los casos de terminación de contrato por cierre o liquidación de la empresa o establecimiento.

b) Política y Procedimiento de Terminación por Cierre

Gildan cuenta con un procedimiento denominado: *“Procedimiento de reducción de empleados”*, que incluye la forma de proceder en caso de cierre de la forma siguiente:

- En caso de que el personal de abastecimiento y planificación de Gildan anticipe un posible cierre de las instalaciones debe notificar de inmediato, al personal de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Recursos Humanos (RH).
- RH y RSC evaluarán conjuntamente el impacto potencial en los empleados y tomarán las medidas adecuadas para mitigar y minimizar el impacto negativo en los empleados. (...):
 - Pago de todos los salarios y beneficios e indemnizaciones de ley
 - Respeto de los requisitos de terminación por ley, CCT o contrato de trabajo
 - Cuando sea posible coordinar con autoridades locales y ONGs para buscar otros trabajos disponibles.
- En la medida de lo posible, se debe proporcionar **suficiente aviso** a los empleados previo al egreso.
- En ciertas circunstancias, Gildan trabajará con las ONGs y/o gobiernos locales en la administración de dicha terminación.

²⁶ Autorizado mediante resolución No SDGT-RIT-128-2015 por la Subdirección General de Trabajo de la STSS, Tegucigalpa, 14/05/2015.

El procedimiento de Gildan exige que se debe proporcionar **suficiente aviso** a los empleados previo al egreso. Se entiende que se quiso decir “**suficiente tiempo**”. Al respecto debe decirse que el uso de esos términos ambiguos y sin ningún parámetro específico no proveen certeza ni claridad en este tipo de situaciones, el procedimiento debe ser claro y preciso al establecer plazos concretos que se puedan verificar.

Un aspecto a hacer notar es que el procedimiento de Gildan no contempla la “consulta” a los trabajadores o a sus representantes, lo cual no va en línea de las Normas de Cumplimiento de la FLA.

El CCT suscrito por Star y el Sindicato contiene cláusulas relativas a cómo proceder en caso de terminación de contratos de trabajo por el cierre o liquidación de la empresa, únicamente contiene una cláusula pero relativa al reajuste o suspensión temporal de personal. De acuerdo a la cláusula #3 del referido CCT al no estar previsto de forma específica, se procedería de conformidad a lo dispuesto en el C.T. y toda la legislación vigente o por acuerdo directo entre la empresa y el Sindicato.

Asimismo, la cláusula #29 del CCT, establece que ambas partes acordaron sostener reuniones de carácter mensual comprometiéndose a presentar agenda de los puntos a tratar con una semana de anticipación y en caso de reuniones de carácter extraordinario a convocar a la otra parte con tres días de anticipación.

V.4. ANÁLISIS DE LAS NORMAS DE CUMPLIMIENTO DE LA FLA EN EL CASO DEL CIERRE DE STAR

De acuerdo con las Normas de Cumplimiento de la FLA, cuando un empleador se enfrenta a cambios en producción, programa, organización estructural o tecnología y esos cambios resulten en recorte de personal de forma temporal o permanente, **deben comunicar a los representantes lo más pronto posible cualquier alternativa a la reducción con vistas a evitar o minimizar los recortes** (Norma de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER. 32.3).

Gildan incumplió esta norma porque al comunicar al sindicato la decisión lo hizo con carácter meramente informativo, no para escucharlos y tomar en cuenta sus valoraciones o considerar otras alternativas para evitar el cierre. Ello se confirma con lo que consta en una acta notarial que recoge lo acontecido en una reunión donde estuvo presente el Titular de la STSS, en esa ocasión un alto funcionario de Gildan Global dijo, que “fue una decisión en la que se invirtió tiempo y análisis, bastante planificación, porque era una decisión grande...”, y continuó: **“son cambios organizacionales que son necesarios para las operaciones, entonces con respecto a la consolidación es una decisión tomada, estamos aquí para desarrollarla y ejecutarla”**²⁷.

Esta forma de actuar de Gildan también transgredió la Norma de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER.25.2 que exige un sistema claro y transparente de la comunicación entre la gerencia y los representantes de los trabajadores, puesto que mientras discutían como empresa la posibilidad de cierre y teniendo un espacio mensual de discusión con el

²⁷ Las negrillas son de las investigadoras

Sindicato, no les informaron de dicha situación sino hasta una semana antes de su implementación lo cual denota poca transparencia y pone en duda su buena fe, sobre todo cuando venían sosteniendo reuniones periódicas en los meses anteriores e incluso unas semanas antes al anuncio del cierre.

Las Normas de Cumplimiento de la FLA establecen el supuesto que, cuando sea inevitable un recorte de personal -temporal o permanente- se debe desarrollar e implementar **un plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios en los trabajadores y sus comunidades** (ER.32.4). De acuerdo con Gildan, ellos buscaron mitigar los efectos negativos de la decisión de cierre como ya se ha señalado anteriormente. Al respecto, si bien Gildan tuvo un plan, a juicio de las investigadoras no puede considerarse integral, éste no incluyó la manera de mitigar otros aspectos que afectarían fundamentalmente a los trabajadores.

Sobre el plan requerido por las Normas de Cumplimiento de la FLA, también estas **exigen que el mismo haya sido comunicado claramente y publicado**, incluyendo canales de retroalimentación de los trabajadores, que les permita realizar preguntas y buscar aclaraciones (ER. 32.5). Gildan y los trabajadores entrevistados manifestaron que se leyó un comunicado sobre la consolidación de empresas y el cierre de Star a la totalidad de trabajadores, quienes fueron llamados por equipos de trabajo el día 27 de junio de 2019 y que se les dio espacio para atender y responder a sus inquietudes. Si bien el comunicado fue leído, **no se hizo una publicación posterior del mismo dentro de las instalaciones de la fábrica, lo cual fue admitido por la Gerencia.**

La Norma de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER.32.6 de la FLA establece que los empleadores deben dar la oportunidad a los trabajadores recortados para transferirse a otras plantas propias en el país, con un salario comparable y hacer esfuerzos para contratar al personal a otras empresas del país. Esta Norma sí fue cumplida debido a que, Gildan ofreció la recontractación del personal de Star en las plantas Gildan San Miguel y Gildan San Antonio.

Cabe señalar, que de las entrevistas realizadas a los trabajadores, aunque expresaron estar adaptándose en su nuevo centro de trabajo, éstos aún tienen dudas sobre su futuro, desconocen lo que se está negociando con el Sindicato o el estado de las negociaciones, tienen expectativas sobre los acuerdos a los que lleguen y creen que deberían ajustarse las rutas de transporte, algunas aún son complicadas, el tiempo que ocupan para trasladarse es alto y quisieran mayor información al respecto y una mejor coordinación para tomar en cuenta sus preocupaciones.

Muchos de los entrevistados expresaron que creen que la fábrica cerró por el Sindicato porque a las empresas no les gustan los sindicatos; y, en las plantas donde están aún no conocen quienes son los representantes sindicales ni el contenido del CCT. Asimismo, expresaron que su salario era similar al que ganaban en Star al momento del cierre.

V.5. SOBRE EL PAGO DE LIQUIDACIONES

A partir de los listados entregados por la Gerencia de Gildan sobre el personal liquidado de Star y reubicado en Gildan San Miguel y Gildan San Antonio, las investigadoras seleccionaron

una muestra de 24 expedientes de trabajadores con sus respectivas liquidaciones. A partir de la entrega y revisión de dichos expedientes, se pudo observar que las liquidaciones reflejaban el cálculo y el monto de las prestaciones exigidas por el C.T. en caso de despidos, además de identificar otras prestaciones como el pago de vacaciones establecidas en el CCT de Star.

Para la revisión de liquidaciones se solicitó apoyo de personal de RH y de un asesor legal para que explicaran las fórmulas utilizadas para llegar a determinar el salario promedio, el salario base y el salario ordinario que son la base para el cálculo de las prestaciones; al consultar cuál era la base legal para deducir de forma inequívoca dicha fórmula, si existía alguna normativa o instructivo que la estableciera, se les informó a las investigadoras que el fundamento legal era una interpretación legislativa sobre el inciso b) del Art.123 del C.T. según el cual: el cálculo de indemnización por despido debe hacerse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador en los días efectivamente trabajados durante los últimos seis (6) meses de vigencia del contrato²⁸.

La Gerente de RH expresó que Star no tenía sistemas automatizados, sino que realizaban todo “a mano” cuestión que, para una empresa de más de mil trabajadores, pone en duda la fiabilidad de la información; por lo que para las investigadoras podría tratarse de un incumplimiento de las Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Compensación C.5 y C.6.

Las investigadoras hicieron revisión de los cálculos en los 24 expedientes tomando en cuenta los datos sobre salarios devengados y días contabilizados por mes, los cuales no evidenciaron ninguna irregularidad y parecían estar de conformidad a la ley. Sin embargo, no es posible asegurar que la información en la que se basaron tales cálculos sea la correcta, pues eso hubiese implicado revisar planillas, marcaciones, entre otros documentos lo cual no era posible en el marco de esta investigación ya que los expedientes se encontraban en la planta Star en El Progreso.

Los cálculos de las liquidaciones están siendo revisados por la STSS de Tegucigalpa. En el marco del cierre un equipo de inspectores se presentó a Star y revisó unos cálculos en el sitio²⁹ y, posteriormente haría una revisión de una muestra de 300 liquidaciones para corroborar su conformidad con la ley o no. El dictamen aún está pendiente por lo que será dicha instancia la que determine su legalidad.

V.5.1 RECLAMO ADMINISTRATIVO SOBRE EL PAGO ANTICIPADO DEL AUXILIO DE CESANTÍA EN EL AÑO 2018

Como parte de un acuerdo entre el Sindicato y Star, en el marco de la implementación del cambio de trabajo individual a trabajo en equipos que se dio en el año 2018, a los empleados que quisieron continuar en la fábrica, Star les pagó sus prestaciones sociales en concepto de anticipo (cesantía y derechos adquiridos) garantizándoles su antigüedad; y, para los que no quisieron continuar en la empresa se les pagó el 100% de sus prestaciones.

²⁸ Decreto Legislativo No 65 de 1966.

²⁹ Acta de inspección de 19/07/19 a las 2 pm.

Realizado el pago referido, el Sindicato presentó queja ante la Inspección de Trabajo de Tegucigalpa porque consideró -entre otras alegaciones- que los cálculos no se habían realizado conforme a la ley e incumpliendo algunas cláusulas del CCT. La STSS de Tegucigalpa designó a un equipo de inspectores para realizar inspección en Star y hacer la verificación respectiva conforme a la Ley de Inspección de Trabajo (en adelante LIT). Al finalizar dicha diligencia los inspectores levantaron el acta correspondiente³⁰ determinando la existencia de diversas infracciones por parte de la empresa, entre ellas la existencia de diferencias entre los cálculos de pago de prestaciones realizados y lo que conforme a la ley le correspondía a los trabajadores.

Se emplazó a la empresa dándole un plazo de 5 días hábiles para corregir las infracciones indicadas y en caso de no hacerlo se haría acreedor de una sanción. A la fecha de la visita in situ se encontraba en trámite el procedimiento administrativo sancionador contra Star³¹. En dicho procedimiento la empresa presentó sus pruebas de descargos en audiencia celebrada el ocho de octubre de 2018 y aún está pendiente de una resolución.³² De acuerdo al Art. 81 de la LIT la resolución que se emita tiene carácter ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

De la documentación y entrevistas realizadas se advirtió que el punto central en discusión sobre los cálculos radica en qué debe considerarse como “días efectivamente laborados” en un sistema de jornada 4x4, como el implementado en Star, ya que eso es lo que puede hacer variar el resultado del monto calculado. Este aspecto deberá ser aclarado por la STSS al resolver sobre la revisión de los cálculos realizados por Star tanto en 2018 como de los realizados en el marco del cierre que también están siendo revisados en esa instancia.

V.6. SOBRE EL PAGO DE LIQUIDACIONES DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

En el marco de la investigación, se presentaron a las investigadoras, el cálculo y el comprobante de liquidaciones de las trabajadoras embarazadas y en licencia de maternidad afectadas por el cierre, pero no sus expedientes personales que se encontraban en Star en El Progreso, como lo indicó la Gerencia. Dichos cálculos reflejaban el pago de las prestaciones establecidas en el C.T. en los casos de despidos de trabajadoras embarazadas, es decir, montos pagados en concepto de descanso pre y post natal y de la indemnización -de dos meses de salario- que se establece en caso de despido injustificado de una trabajadora embarazada. Gildan comunicó que además del pago de la maternidad a las trabajadoras embarazadas, como un beneficio, esta prestación también les será reconocida y pagada en las instalaciones de Gildan San Antonio y Gildan San Miguel donde fueron contratadas.

Sin embargo, tal y como se mencionó en el punto anterior, el no tener acceso a los expedientes de las trabajadoras embarazadas originó la imposibilidad de calcular la exactitud de los pagos, debido a que, no pudo verificarse si las fechas establecidas para calcular las prestaciones eran las fechas reales de ingreso de las trabajadoras en sus contratos individuales de trabajo; por lo que no puede determinarse la existencia o no de un

³⁰ Art. 53 LIT

³¹ Arts. 54, 55, 56 y 67 LIT

³² Acta emitida por la inspección de trabajo de Tegucigalpa y acta de audiencia de descargos celebrada en la STSS de Tegucigalpa el 8/10/18.

incumplimiento de las Normas ND.8.1 y C.5 de la FLA. Las mujeres embarazadas entrevistadas dijeron que sus pagos eran correctos.

El 1º de julio se realizó una audiencia en la STSS de El Progreso, a solicitud de cinco trabajadoras con dictamen médico en proceso en el Seguro Social y luego se realizó otra audiencia en fecha cinco de julio ampliando el número de trabajadores a 20, entre los cuales habían también mujeres embarazadas. En dicha audiencia la empresa aclaró que se comprometía a: a) Respetar las reubicaciones de puestos por dictámenes médicos en proceso en el Seguro Social, b) pagar las indemnizaciones por enfermedad profesional una vez que las trabajadoras presenten el respectivo dictamen médico y cálculo el cual será pagado respetando el salario que ellos tenían en ese momento, c) respetar las actas de reubicación de puestos levantadas ante el inspector de trabajo respecto a las trabajadoras ya recontratadas, y d) “reubicar”³³ a la mayor parte de las trabajadoras en unas de sus plantas en San Pedro Sula de acuerdo a la disponibilidad de puesto de trabajo con lo que la planta cuente al momento de la consolidación, y a no modificar el salario de los mandos medios³⁴.

En las entrevistas se conoció de un caso de una trabajadora que contaba con dictamen de reubicación de puesto antes del cierre y que en la planta donde fue reubicada no se le había respetado dicho dictamen. Tal situación fue consultada y la empresa dijo que estaban evaluando su caso dado que no tenían una posición igual a la que ella tenía en Star pero que estaba en una que consideraban apropiada. Gildan debería cumplir con los dictámenes de reubicación de puesto en todos los casos haciendo las adecuaciones que resulten necesarias³⁵.

V.7. VIOLACIONES A LAS NORMAS DE CUMPLIMIENTO DE LA FLA SOBRE LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA IDENTIFICADAS CON EL CIERRE DE STAR

La libertad sindical es un derecho fundamental, reconocido en la Constitución de la República³⁶ y particularmente en los Convenios No. 87 y 98 de la OIT, ratificados por Honduras y por lo tanto parte del ordenamiento jurídico interno³⁷ de obligatorio cumplimiento para particulares y para las autoridades.

Producto de la decisión de Gildan respecto a cerrar y liquidar la empresa Star, se produjeron ineludiblemente los siguientes resultados:

1. Se despidió a todos los miembros de la directiva sindical de SITRASTAR no obstante que su mandato no había finalizado, vulnerando la garantía de estabilidad laboral y fuero sindical³⁸.

³³ Este término se utilizó literalmente por el representante de GILDAN en audiencia ante la STSS.

³⁴ Copia de Actas suscritas en la STSS de fechas 1º y 5 de julio/2019.

³⁵ GILDAN informó que, de acuerdo con los requisitos de la Comisión Médica, la función que le fue asignada en Gildan San Antonio respeta los requerimientos de su dictamen.

³⁶ Arts. 78 y 128 Cn.

³⁷ Art. 16 Inc. 2o Cn.

³⁸ Art. 516 C.T.

2. Los trabajadores de Star, todos cubiertos por el CCT vigente perdieron las mejoras en sus condiciones de trabajo obtenidas mediante el CCT vigente en Star³⁹ y se ven privados de la representación del Sindicato para la defensa de sus intereses legítimos, además de desafiliarlos de forma automática del mismo en contra de su voluntad y a su vez, disolverlo, de hecho.
3. Al recontractarse en otras plantas los trabajadores fueron absorbidos por el CCT existente en dichas empresas, los cuales no tenían el avance en las mejoras obtenidas en el quinto CCT de Star.
4. Terminación del CCT en forma unilateral, de hecho.
5. Disolución del Sindicato de empresa de Star, pérdida de su base, representación, aportes etc.
6. Pérdida del Sindicato de su capacidad de acción.
7. Daños materiales: Costos económicos en los que ha incurrido el Sindicato en el marco del cierre y los procesos que faltan.

La Norma de Cumplimiento de la FLA sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva FOA 8.2, en concordancia con los parámetros del Comité de Libertad Sindical de la OIT⁴⁰ en aplicación de los Convenios No. 87 y 98 sobre la protección de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva, establecen que es **obligación del empleador proporcionar pruebas que demuestren** la validez de los motivos del cierre cuando hay dudas de que este se haya hecho para afectar el ejercicio legítimo de los derechos de libertad de asociación.

En tal sentido, los documentos proporcionados por Gildan sobre los motivos del cierre solo reconfirmaron la información que se le había comunicado al Sindicato, pero no se respaldó con ninguna otra prueba que pudiera ser evaluada para ahondar en la justificación de la medida.

Por el contrario, los elementos señalados en este informe sobre el comportamiento de Gildan para comunicar sin la debida anticipación la decisión al Sindicato, la negativa a proveerles información requerida⁴¹, el no haber considerado los efectos de dar por terminado un CCT de forma unilateral y la disolución automática del Sindicato que acarrearía el cierre de Star, entre otros aspectos; así como la falta de demostración por parte de Gildan de motivos debidamente justificados y válidos, son evidencia suficiente a juicio de las investigadoras, para concluir que se vulneró la Norma de Cumplimiento FOA. 8.2.

Finalmente, la Norma de Cumplimiento sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva FOA.19.1 establece: “Los empleadores, sindicatos y trabajadores honrarán de buena fe, durante el plazo del acuerdo, los términos de cualquier negociación colectiva la cual acordaron y firmaron”. Gildan dejó de lado que existía un CCT que obliga a las partes, cuyo

³⁹ Entre las principales mejoras del CCT de Star respecto de los CCT de SM y SA se pueden señalar: los descansos pre y post natal, licencia de paternidad, ayuda por fallecimiento de familiar, seguro colectivo de vida, licencia por matrimonio, vacaciones, canasta navideña, incrementos salariales y vigencia del contrato

⁴⁰ Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT de 1994. Párrafo números 217 y 218. Y, Recopilación de Principios y Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Quinta Edición revisada de 2006, párrafo número 819.

⁴¹ Carta firmada por Gildan dirigida al Sindicato, de fecha 15-07-19.

rompimiento unilateral puede acarrear sendas responsabilidades; sin embargo, ningún esfuerzo encaminado a ello se advierte previo al 26 de junio, una semana antes de iniciar la ejecución de la llamada consolidación, por lo que a juicio de las investigadoras también se vulneró dicha Norma.

V.7.1. TERMINACIÓN DE CONTRATO POR MUTUO ACUERDO Y FIRMA DE FINIQUITOS

Se encontró en la documentación mostrada por la empresa y de las entrevistas realizadas con las partes afectadas que los trabajadores que recibieron su liquidación entre la fecha de anuncio de la consolidación y el 25 de julio, firmaron un documento de terminación de contrato de trabajo por **mutuo acuerdo** no obstante que terminar la relación laboral o continuar trabajando en Star “no era una opción”, lo que era opcional era ser recontratados en las otras plantas, Gildan les dio una fecha límite para aceptar lo que se les estaba ofreciendo y no tener que llegar hasta el último día como pasó con los que se quedaron hasta el 26 y 27 de julio.

La investigadoras estiman preciso aclarar, que a través de la figura del mutuo acuerdo se encubrió una terminación unilateral del contrato de trabajo, por lo que así fue como debió documentarse y registrarse. Las consecuencias legales son distintas en ambos casos, lo que podría afectar en todo caso, a los trabajadores. Si bien es cierto, el mutuo consentimiento es una causa de terminación de los contratos, ésta tiene a su base la “voluntad” de las partes; es decir, de su libre consentimiento en tanto puede decidir hacerlo o no, esa opción no la tenían los trabajadores de Star.

Asimismo, todos los trabajadores de Star, incluídos los que firmaron por mutuo acuerdo, también firmaron un documento denominado “carta de pago y finiquito de solvencia” mediante el cual daban por recibido el monto de la liquidación y al mismo tiempo extendían una exoneración de responsabilidad a la empresa en los siguientes términos: *“libero a la empresa antes mencionada de todo reclamo Jurídico-Laboral, pasado, presente y futuro, mismo que pudiera derivarse de la relación de trabajo que nos unió, lo mismo que del pago de preaviso, auxilio de cesantía, auxilio de cesantía proporcional, vacaciones, vacaciones proporcionales, decimotercer mes proporcional en concepto de aguinaldo, y decimocuarto mes proporcional en concepto de compensación social, salarios e indemnizaciones por enfermedad profesional o accidente de trabajo, pre y post- natal, indemnizaciones por maternidad o lactancia.”* Del mismo texto del documento se advierte que la firma del mismo no era opcional ya que formaba un solo cuerpo con el recibo de pago (carta de pago) por lo que si el trabajador no lo firmaba no recibiría su cheque. Lo anterior fue confirmado a través de las entrevistas con los trabajadores.

En general los trabajadores dijeron que ellos entendieron que no tenían opción y por eso aceptaron firmar, pero no fueron amenazados. Solo los trabajadores entrevistados que recibieron la liquidación el 26 y 27 de julio dijeron que la Gerente de RH les amenazó con que caerían en desacato a la autoridad si no pasaban a firmar su liquidación, al ser consultada por las investigadoras ella afirmó, que en efecto les mencionó lo del desacato pero no de forma irrespetuosa, sino porque en realidad si no pasaban por su liquidación ella debía enviar sus cheques al Ministerio de Trabajo.

Al respecto la Norma de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER.19.3 de la FLA establece que: “Los empleadores no deberán obligar a los trabajadores a firmar (...), exención de responsabilidad o formato de consentimiento sobre otros derechos como condición para recibir su liquidación y otros beneficios complementarios de la compañía, y no amenazarán con retener los beneficios complementarios si los trabajadores no firman”.

De igual manera, se constató tanto con el dicho de los trabajadores como de la misma Gerencia, que Star no les entregó copia del mismo ni de la hoja de cálculo para su posterior verificación.

V.8 OTROS HALLAZGOS

a. Los trabajadores recontractados no recibieron copia de su contrato de trabajo

Las investigadoras tuvieron a la vista los 534 expedientes correspondientes a los trabajadores recontractados, 200 en Gildan San Antonio y 334 en Gildan San Miguel, de los cuales se revisaron 100 aproximadamente. Se observó que los expedientes solo incluyen el nuevo contrato, documentos relativos al proceso de inducción y documentos personales de cada trabajador. Sus contratos son por tiempo indeterminado y no se incorporó período de prueba; sin embargo, las investigadoras identificaron que no obstante hacerse constar en el expediente que el trabajador recibió una copia del contrato, en las entrevistas realizadas resultó que ninguno lo había recibido efectivamente; al ser consultados los representantes de Gildan admitieron que así fue pero manifestaron que era parte del proceso y se los estarían entregando en los próximos días. Al no entregar copia del contrato se vulnera lo establecido en el Art. 36 C.T. que establece que el contrato debe redactarse en tantos ejemplares (copias) como sean los interesados.

b. Alegación de despido de un trabajador (delegado sindical) de la empresa Gildan San Miguel

Durante la estadía en San Pedro Sula se recibió información de un trabajador que alegaba haber sido despedido de Gildan San Miguel y que estaba relacionado al caso del Sindicato de Star. Una de las investigadoras se entrevistó con él vía telefónica y éste manifestó una serie de hechos que a su juicio evidencian que su despido tuvo a la base una motivación antisindical y que fue producto de un acuerdo entre el Sindicato de dicha planta con la empresa por haberse salido según él “de la línea establecida”.

Las investigadoras solicitaron información a Gildan en dos ocasiones a distintos representantes sobre la persona referida, se les entregó el nombre, y a pesar que dijeron que averiguarían, no se entregó información alguna ni una explicación de lo que haya sucedido o la posición de la fábrica por lo que no se pudo corroborar ni el hecho de que era efectivamente trabajador de la planta.

Posterior a la visita in situ, las investigadoras recibieron documentos que acreditan el despido de que fue objeto el trabajador por parte del Gerente de RH de Gildan San Miguel el día

10/07/19, según consta en la carta se trata de un despido injustificado ⁴². Asimismo se recibió copia de acta de conciliación celebrada el 09/08/19⁴³, sin que se llegara a ningún acuerdo. El mismo día de la audiencia, ya en horas de la noche, el trabajador dijo haber recibido una llamada de un número de teléfono desconocido, mediante la cual lo amenazaron dándole un plazo de 24 horas para aceptar el despido de Gildan. Mientras se elaboraba el presente informe la FLA fue informada que GILDAN investigó las alegaciones y el 9 de Septiembre el trabajador fue reinstalado en su antiguo puesto de trabajo, se respetó su antigüedad y recibió el pago de sus salarios dejados de percibir desde su despido.

⁴² Copia simple de carta de despido del trabajador, firmada por el Gerente de RH de Gildan San Miguel, del 10/07/19.

⁴³ Acta de cierre de las diligencias conciliatorias de la STSS de San Pedro Sula del 09/08/19.

VI. CONCLUSIONES.

1. El despido de los miembros de la junta directiva del SITRASTAR, la disolución del Sindicato y la terminación unilateral del CCT de Star, derivada del cierre de operaciones de Star por decisión de Gildan, constituyen una grave e irreparable violación del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, reconocidos en la Constitución de la República de Honduras, el C.T. de Honduras, los Convenios No. 87 y 98 de la OIT (ratificados por El Estado Hondureño y por tanto leyes de la República) y de los principios sobre Libertad de Asociación del Código de Conducta de la FLA y de las siguientes Normas de Cumplimiento sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva: FOA. 1, 2, 7, 8.2 y.19.1
2. Gildan no cumplió el procedimiento legal exigido en los los Arts. 101, 102 y 111 del C.T.procedimiento al cual se remite el Art. 111 C.T. para el cierre de la planta Star. La intervención de la STSS fue inicialmente por la denuncia de SITRASTAR sobre el cierre anunciado y luego por Star que pidió la presencia de dicha instancia para constatar nuevamente la notificación al Sindicato y a los empleados sobre dicha decisión. GILDAN notificó a la STSS de Tegucigalpa sobre el cierre cuando ya había iniciado la implementación del cierre⁴⁴.
3. El rol de la STSS se limitó a dar fe del proceso de notificación y liquidación del personal, así como a facilitar de alguna manera el diálogo con el Sindicato en el transcurso de la implementación de su decisión.
4. Si bien Gildan tenía un plan de cierre, la decisión no fue consultada previamente al Sindicato ni se buscaron otras opciones de forma conjunta, solo se comunicó como una decisión tomada por la corporación.
5. La comunicación del cierre a los trabajadores solo fue transmitida de forma verbal, no se publicó en lugares visibles de la fábrica.
6. La propuesta inicial de Gildan sobre las medidas para mitigar los efectos negativos del cierre y el paquete de liquidaciones no consideró situaciones particulares en casos de trabajadores con condiciones de salud, embarazadas, con licencia de maternidad o lactantes, entre otros casos especiales. Sin embargo, a través del diálogo con el Sindicato se han avanzado en acuerdos específicos para esta categoría de trabajadores.
7. Existen dos procesos pendientes en la oficina de la STSS de Tegucigalpa, uno sobre los cálculos del anticipo de censantía que se entregó en abril de 2018 y otro sobre los cálculos de las liquidaciones entregadas en el marco del cierre, la STSS del Progreso remitió una muestra de 300 liquidaciones a Tegucigalpa, para su revisión, pendientes de dictamen.

⁴⁴ La notificación a la STSS de Tegucigalpa se presentó el cinco de julio de 2019.

8. Gildan no cuenta aún con los datos consolidados de lo que ocurrió con cada uno de los extrabajadores de Star. La información proporcionada a las investigadoras no es uniforme y debido a que aún hay procesos de contratación en trámite o información que no ha sido incorporada, la base de datos no es confiable. Los expedientes se encuentran en la planta Star y aún no se han completado con los documentos de las liquidaciones.
9. Los trabajadores recontractados según manifestaron los entrevistados están en una etapa de adaptación, aún hay dudas y expectativas por lo que puedan acordar Gildan y el Sindicato, tienen claras preocupaciones por su futuro. Pero debe señalarse que estos trabajadores expresaron -por unanimidad- que los han tratado bien, que en ese sentido se han sentido bien, por lo que hay que reconocer a Gildan por ello.
10. Muchos trabajadores entrevistados tienen temor sobre su estabilidad laboral y desconocen los términos de lo que se está conversando con el Sindicato, algunos solo cuentan con la versión de la empresa, la mayoría ya no tiene comunicación con el Sindicato y existen muchos rumores que pueden afectar la credibilidad y legitimidad de los miembros de la Directiva.
11. Algunos trabajadores expresaron problemas con el transporte, piden que sean ajustadas las rutas de forma que puedan llegar a sus lugares de residencia en menor tiempo. Ellos piensan que es posible.
12. El número total de trabajadores despedidos en el marco del proceso de cierre fueron 1126 según la información proporcionada. De ellos 334 fueron recontractados en Gildan San Miguel y 200 en Gildan San Antonio, del resto no se tiene certeza porque aún están siendo llamados para ser recontractados.

VII. RECOMENDACIONES

1. Gildan debe, en acuerdo con el Sindicato, otorgar a todos los trabajadores afectados por el cierre de Star, indistintamente de su recontractación o no, una indemnización adicional que cubra la grave afectación sufrida. Tal indemnización debe ser de dos tipos: a) una para los afiliados porque ellos pierden su organización que era su instrumento de defensa de sus intereses y derechos, más los beneficios del CCT, y , b) otra para los no afiliados que fueron afectados al perder los beneficios del CCT, pero que no eran parte de la organización. No se trata de una medida discriminatoria por cuanto los perjuicios sufridos por ambos grupos son distintos, los afiliados pierden más que los no afiliados por lo tanto no están en las mismas condiciones y su reparación debería ser mayor para ellos.
2. Gildan debe cubrir todos los costos en que incurra el Sindicato relativos a su liquidación y los costos en que ha incurrido para enfrentar este proceso adicionalmente al pago del fuero sindical por el despido de cada dirigente.
3. Gildan debe emitir una convocatoria a través de medios de comunicación masiva, a la brevedad, sobre el ofrecimiento de contratar a los trabajadores que recibieron su liquidación los días 26 y 27 de julio pasado, señalando con precisión los datos del lugar, fechas y horarios para presentarse quienes estuvieren interesados.
4. Gildan debe entregar la copia del finiquito firmado a todos los trabajadores afectatos así como del contrato de trabajo a los recontractados.
5. Sistematizar todos los datos relacionados con el cierre de Star en bases de datos confiables que permitan identificar a las 1126 trabajadoras y trabajadores afectados con el cierre, que identifiquen inequívocamente el lugar de recontractación y la totalidad de personas que no pudieron recontractarse y si fue porque no estaban interesadas u otra razón, que incluya además la identificación clara y precisa de las distintas categorías especiales de trabajadores.
6. Garantizar y respetar la antigüedad de los trabajadores de Star que fueron recontractados en las otras plantas de GILDAN.
7. Mantener integrados los expedientes de los trabajadores afectados por el cierre de Star que fueron recontractados en las plantas de Gildan San Miguel y Gildan San Antonio, con el objetivo de poder dar un seguimiento a dichos trabajadores en otros procesos de investigación y/o verificación y que su historial no sea desvinculado.
8. Gildan debe garantizar posiciones adecuadas a sus necesidades para los trabajadores con condiciones especiales tales como: trabajadores con dictamen de reubicación de puesto, trabajadores con discapacidad, mujeres en estado de embarazo, etc, y en general, cumplir con los compromisos asumidos ante la STSS.

9. Gildan debe revisar las rutas de transporte y hacer las adecuaciones necesarias atendiendo las necesidades de los trabajadores.
10. Ofrecer a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato la opción de ser recontratados en Gildan San Miguel o Gildan San Antonio a su libre elección.
11. Asegurar que todos los trabajadores recontratados de Star en la planta de Gildan San Miguel y Gildan San Antonio puedan ejercer todos sus derechos sin ninguna limitación más allá de las que establece la ley y asegurando una igualdad de trato.
12. GILDAN no deberá realizar ningún tipo de represalia contra el trabajador que fue despedido de la Planta San Miguel y que fue reinstalado durante el curso de esta investigación.
13. Leer un comunicado sobre el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva por parte de Gildan en las plantas de Gildan San Miguel y Gildan San Antonio frente a testigos de honor como la FLA y otras organizaciones de la sociedad civil. El contenido de dicho comunicado será definido de forma conjunta entre Gildan y la FLA.
14. Realizar una verificación en 6 meses para poder profundizar sobre los elementos establecidos en la presente investigación, que permita determinar si hay continuidad laboral para las trabajadoras y trabajadores recontratados en Gildan San Antonio y Gildan San Miguel, si se ha respetado su antigüedad para los efectos de cálculo de pago de sus prestaciones⁴⁵, si se entregó copia de las liquidaciones a los trabajadores, si se integraron sus expedientes, si la STSS determinó la fiabilidad de los cálculos y pagos de los auxilios anticipados de cesantía en 2018 y los realizados en el marco del cierre, si se pagó nuevamente la maternidad a las trabajadoras embarazadas en las plantas donde fueron recontratadas, entre otras.
15. Revisar y reformar las políticas y procedimientos de empresa a fin de establecer procesos y plazos claros ante terminación de los contratos de trabajo por cierre definitivo o liquidación de la empresa y asegurar una comunicación y negociación efectiva con los representantes de los trabajadores.
16. En caso que se llegue a un acuerdo con el Sindicato éste deberá ser publicado para conocimiento de todos los trabajadores.

⁴⁵ Por ejemplo: Vacaciones (Art. 346 C.T.).

ANEXO

Detalle de entrevistas y documentos revisados

Entrevistas realizadas fuera de la fábrica Gildan San Antonio	3 entrevistas grupales con SITRASTAR, en la que participaron los miembros de la Junta Directiva (Presidente, Vicepresidente, Secretario General, Secretario de Actas, Fiscal y Tesorera)
	1 entrevista con el Coordinador Local de la Secretaria del Trabajo de El Progreso
	1 entrevista con 3 representantes del Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH)
	1 entrevista con representante de Workers Rights Consortium (WRC).
	7 entrevistas con trabajadoras y trabajadores de Star que aceptaron liquidación, pero no la reubicación.
	1 entrevista con el Secretario General de la CUTH
1 entrevista con trabajador despedido de Gildan San Miguel	
Entrevista dentro de la fábrica Gildan San Antonio	2 entrevistas realizadas a la Gerencia en la que participaron la responsable de RSC de Gildan, el responsable de las Plantas de Costura de Gildan en Honduras, el encargado de Recursos Humanos de Gildan en Centroamérica, el Gerente de Recursos Humanos de la planta Gildan en Villanueva, el Gerente Senior de Recursos Humanos de costura, el Asesor de Asuntos Laborales de Gildan, el Asesor Legal y la Gerente de Recursos Humanos de Star.
Entrevistas a trabajadoras y trabajadores recontratados en Gildan San Miguel y San Antonio.	45 entrevistas que se disgregan así: - 31 mujeres (12 en Gildan San Antonio y 19 en Gildan San Miguel). De esta muestra de 31 mujeres, 4 eran embarazadas y 1 con dictamen médico. - 14 hombres (7 en Gildan San Antonio y 7 en Gildan San Miguel). De las 45 entrevistas a personas trabajadoras, 9 estaban sindicalizadas en SITRASTAR. 1 trabajador de la empresa Gildan San Miguel (delegado sindical)
Documentos revisados	Procedimiento de reducción de empleados de Gildan
	Procedimiento de libertad de asociación de Gildan
	Contrato Colectivo de Trabajo de Star
	24 expedientes de trabajadoras y trabajadoras de Star y sus liquidaciones
	100 expedientes de los trabajadores recontratados
	18 liquidaciones de trabajadoras embarazadas
	Documentos relacionados con el cierre: presentación realizada al Sindicato sobre el cierre, datos del contrato de arrendamiento de la planta de Star, informe sobre producción en Star a partir de las decisiones tomadas en 2018 y 2019, etc.
	Listado de personas liquidadas con el cierre de Star y listado de trabajadoras embarazadas y en periodo de maternidad afectadas con el cierre.
	Actas de la Secretaría del Trabajo
	Actas sobre comunicaciones entre Star y el Sindicato
	Actas notariales de las reuniones de negociación sostenidas entre Star y el sindicato en el marco del cierre
	Propuestas de Star y el Sindicato en el marco de la negociación para el pago de prestaciones laborales, surgidas en el marco de la negociación colectiva.
Listado del personal reubicado en las plantas de Gildan San Miguel y Gildan San Antonio.	
Copias de liquidaciones de la Junta Directiva de Star	