



Informe Resumen:

INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE GILDAN ACTIVEWEAR EN HONDURAS

El 8 de febrero, 2011 la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) presentó una Queja de Terceros a FLA con respecto a las instalaciones en Honduras propiedad de y operada por Gildan Activewear (“Gildan”). La queja alega problemas de salud y seguridad causados por la administración del trabajo, diseño ergonómico de las estaciones de trabajo en las instalaciones y jornadas laborales atípicas. De acuerdo a la queja, los problemas de salud y seguridad también tienen ramificaciones para los trabajadores con respecto a compensación, acoso o abuso y discriminación. El 4 de marzo del 2011, FLA aceptó la queja para evaluación en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros.¹ FLA solicitó a Gildan que dentro de 45 días investigue los alegatos y reportar a FLA según corresponda.

Gildan proporcionó un reporte sobre los alegatos el 20 de mayo del 2011. Además de una explicación exhaustiva de las políticas y procedimientos, Gildan también proporcionó amplia documentación presentando y evaluando las políticas y procedimientos de la compañía en Honduras, incluyendo reportes de consultorías del Centro de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte.

Con el fin de determinar la adecuación y sostenibilidad del Programa de Ergonomía de Gildan en Honduras, específicamente en las plantas de San Miguel y Río Nance No. 3, FLA contrató a los expertos en ergonomía Dra. Lylliam López Narváez y Dr. Luis Blanco.² Los dos expertos visitaron Honduras en noviembre del 2011 y finalizaron su reporte en diciembre del 2011.

Investigación Independiente

Términos de Referencia

Utilizando como base el reporte proporcionado por Gildan a FLA, los términos de referencia de la investigación de los Dres. López Narváez y Blanco fueron:

1. Revisar y evaluar las políticas y procedimientos de Gildan en materia de ergonomía, capacitación, divulgación y participación de los trabajadores considerando que la jornada laboral en las fábricas sigue un horario de 4 x 4³.

¹ Paso 2: Informar a la Compañía o Licenciatario. El Director Ejecutivo informará a la compañía que se ha presentado una queja en su contra y proveerá a la compañía la información suministrada por el acusador. FLA también proveerá una indicación preliminar de cuales Estándares de Lugar de Trabajo se han potencialmente incumplido. La compañía tiene hasta 45 días para, ya sea, solicitar que el proceso avance directamente al Paso 3 o para investigar el supuesto incumplimiento internamente. Más información acerca de los pasos involucrados en una investigación de una Queja de Terceros se detallan en Los Estatutos de FLA disponibles en el sitio de internet de FLA en:

<http://www.fairlabor.org/mission-charter>

² Los Dres. López Narváez y Blanco están asociados con el Centro de Investigación en Salud, Trabajo y Ambiente, CISTA de la Universidad Autónoma Nacional, en León, Nicaragua. Dr. López Narváez es Coordinadora de la Unidad de Ergonomía dentro de CISTA y Dr. Blanco es Director de CISTA.

³ Las jornadas de 4 x 4 están estructuradas de manera que los días laborales son de 12 horas por día durante cuatro días y los siguientes cuatro días son días de descanso.

2. Revisar la estructura organizativa con respecto a cómo el Programa de Ergonomía se adapta dentro de la estructura gerencial, relaciones jerárquicas, relaciones industriales y procesos de quejas de los trabajadores.
3. Revisar las actividades de desarrollo de capacidades con respecto a ergonomía, incluyendo el contenido y número de sesiones que involucren a la gerencia y trabajadores, frecuencia de realización, efectividad, etcétera.
4. Revisar el nivel de recursos asignados por Gildan a ergonomía en sus instalaciones en Honduras, incluyendo el número y puestos de trabajo de personal, la asignación de equipo y costos en dólares de todos los gastos relacionados con ergonomía.
5. Revisar y evaluar el alcance, contenido y actividades in situ del proyecto de consultoría del Instituto de Ergonomía de la Universidad Estatal de Carolina del Norte (NCSU). En particular: a) si el alcance del proyecto y actividades de NCSU son apropiados; b) si sus recomendaciones y acciones correctivas son o serán efectivas en la reducción de riesgos y lesiones de los trabajadores en el sitio; y c) si existe algún problema de seguridad y salud ocupacional o preocupación de los trabajadores que no se haya identificado o abordado adecuadamente por el proyecto de NCSU.
6. Revisar y evaluar los estudios sobre ergonomía en las instalaciones realizados por terceros, incluyendo los alegatos de CODEMUH.
7. Observar las condiciones laborales, procesos de trabajo, flujo de producto y organización de la planta, evaluar si existen brechas en la implementación e identificar temas ergonómicos adicionales que no se abordaron.
8. Entrevistar a los gerentes clave, supervisores de línea y trabajadores de producción en la planta acerca de los riesgos ergonómicos, controles y mecanismos de reporte en la planta. Se deben entrevistar trabajadores de la fábrica utilizando una muestra aleatoria; se pueden realizar entrevistas con trabajadores fuera del lugar, si el evaluador considera que es necesario para obtener información veraz de los trabajadores.
9. Previo a iniciar la evaluación, preparar un plan de actividades para que Gildan tenga conocimiento del tiempo que se utilizará en sus instalaciones y pueda asegurar la disponibilidad del personal apropiado.

Metodología

En la realización de su evaluación, los expertos:

1. *Revisaron documentación en ambas plantas.* Las políticas y componentes del Programa de Ergonomía, evaluaciones ergonómicas de las estaciones de trabajo, reporte de control de cambios, materiales de capacitación, reporte de realización de capacitaciones, reporte de difusión de actividades ergonómicas, registro de las principales causas de las consultas por enfermedades músculo esqueléticas, reporte de recursos asignados al Programa de Ergonomía y reporte de investigación realizado por CODEMUH.
2. *Se reunieron con los actores relevantes.* Secretaría del Trabajo de Honduras, Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), CODEMUH, Centro de Ergonomía de la

Universidad Estatal de Carolina del Norte, personal médico de las clínicas de las plantas y representantes de Gildan.

3. *Observaron los procesos de trabajo.* Identificaron el riesgo de lesión músculo esquelético presente en cada estación de trabajo, medidas de mejora y las brechas de implementación que existen. Esto se realizó en diferentes etapas del proceso, desde la recepción de materia prima hasta el empaque de productos terminados para exportación.
4. *Entrevistaron trabajadores.* Se realizó una encuesta con un total de 98 trabajadores en las dos fábricas; 58 trabajadores de la planta San Miguel y 40 trabajadores de la planta Hosiery Río Nance #3.
5. *Cruce y revisión de información de las diferentes fuentes.* Compararon toda la información recopilada, a modo que los resultados reportados sean claros y consistentes.

Hallazgos del Reporte de Evaluación

El reporte de los Dres. López Narváez y Blanco detalla una serie de hallazgos⁴, incluyendo:

- La estructura organizativa de la compañía es una plataforma sólida para la implementación de los componentes y elementos del Programa de Ergonomía y permite un enfoque en cascada. La estructura contribuye a que la coordinación y comunicación de información llegue a los trabajadores en todos los niveles -actores principales para desarrollar el Programa de Ergonomía- y mejorar las condiciones laborales y reducir las lesiones músculo esqueléticas.
- Se ha proveído capacitación a los miembros del Comité de Ergonomía, pero no a muchos trabajadores del área de producción. Si bien, los trabajadores de producción han escuchado del Programa de Ergonomía, no les queda claro en qué consiste, cuáles son los principales riesgos ergonómicos y desconocen si se han realizado mejoras a sus estaciones de trabajo. La información no ha llegado a los trabajadores de producción y no hay una participación activa de los trabajadores.
- El Programa de Ergonomía incluye diversos métodos para compartir información ergonómica. Sin embargo, es primordial dar seguimiento a los trabajadores de producción para asegurar su comprensión de la información.
- Una clara debilidad en la implementación de cada proceso del Programa de Ergonomía es la poca o nula participación de los trabajadores de producción en las diversas actividades planificadas. La mayoría de los trabajadores desconocen los cambios que se han realizado a las estaciones de trabajo.
- Durante la observación del proceso de trabajo, los expertos notaron que la mayoría si no es que todos los trabajadores laboran en una posición sentada estática, e incómoda o forzada sin ajustar sus sillas (Planta San Miguel) y en posición estática de pie incómoda o forzada durante largos periodos de tiempo realizando movimientos repetitivos de las extremidades superiores (Hosiery Rio Nance #3).
- Las evaluaciones ergonómicas no son sistemáticas y solamente utilizan una sola herramienta de evaluación.

⁴ El reporte está disponible en Español e Inglés en: www.fairlabor.org/reports/gildan-ergonomics-honduras.

Recomendaciones de la Evaluación y el Plan de Acción Correctiva de Gildan

El reporte de los expertos contenía una serie de recomendaciones enfocadas a cerrar las brechas en algunos elementos del Programa de Ergonomía en ambas plantas. Las recomendaciones de los expertos y el plan de acción correctiva desarrollado por Gildan son los siguientes:

1. **Capacitación:** Con el fin de que la capacitación y divulgación sobre cuestiones de ergonomía llegue a los trabajadores de producción directamente, crear un grupo de facilitadores o una Brigada de Salud Ocupacional. Los participantes podrían ser seleccionados de los mandos intermedios o puede incluir a los responsables de las estaciones de trabajo y capacitados en ergonomía y salud ocupacional. Estos individuos a su vez podrían a) capacitar a otros trabajadores en grupos pequeños; b) ayudar a desarrollar estrategias de divulgación de información a trabajadores y a dar seguimiento a los trabajadores una vez estén capacitados con respecto a asuntos tales como técnicas adecuadas de trabajo, adopción de la postura correcta y el uso adecuado de las sillas ajustables, entre otros; y c) proveer un canal para que los trabajadores sugieran cambios y comuniquen riesgos ergonómicos o problemas identificados dentro de sus estaciones de trabajo y en las actividades que realizan.

Plan de Acción Correctiva:

Gildan integrará Brigadas de Salud Ocupacional en cada una de sus plantas en Honduras. Los participantes recibirán capacitación en métodos de enseñanza y habilidades en Salud Ocupacional. Además, se preparará una descripción de las funciones específicas de la brigada para asegurar su efectividad.

Cronograma:

- Brigada de Salud Ocupacional en Gildan San Miguel integrada en septiembre 2012 (completado)
- Brigadas en otras plantas fueron integradas en octubre 2012 (completado)

2. **Participación de los Trabajadores:** Acelerar la incorporación de trabajadores de producción dentro de las diversas fases y actividades de implementación del Programa de Ergonomía; asegurar que se represente a los trabajadores de producción en el Comité de Ergonomía y asegurar que participen en las evaluaciones ergonómicas y en el desarrollo de propuesta de cambios a las estaciones de trabajo.

Plan de Acción Correctiva:

Empleados directos de Gildan integrarán el actual Comité Ergonómico para participar activamente en sus deberes y responsabilidades.

Cronograma:

- Participar en reuniones mensuales del Comité: junio 2012 (completado)
- Capacitación en métodos de evaluación: junio 2012 – septiembre 2012 (completado)
- Participar en evaluaciones de estaciones de trabajo – Ver punto #4 (abajo)
- Participar en actividades de difusión ergonómico en el Día de Ergonomía - noviembre 2012 (Esta actividad se completó en dos instalaciones). El Día de Concientización Ergonómica se planea implementar anualmente.

- 3. Atención Integral de Salud de los Trabajadores:** Los médicos de planta que atiendan a trabajadores deberían tener educación formal en Medicina Ocupacional para proveer una atención integral a los trabajadores que vaya más allá del reconocimiento de enfermedades comunes. El Programa de Escuela de Espalda se debe dirigir a prevenir los problemas de espalda en los trabajadores sanos en vez de enfocarse exclusivamente en los trabajadores que presentan síntomas o un diagnóstico de enfermedad de la espalda. Se debe hacer énfasis en un diagnóstico a tiempo y la administración adecuada de las lesiones laborales músculo esquelético.

Las actividades recomendadas incluyen: a) capacitar a los médicos de la empresa en medicina ocupacional para proveer atención integral a los trabajadores; b) actualizar continuamente a los médicos en cursos ergonómicos; c) involucrar a los trabajadores sanos en las Escuelas de Salud de la Espalda para prevenir lesiones de la espalda, no solamente los trabajadores con síntomas o diagnósticos de enfermedades; y d) desarrollando un programa de actividades y acciones para prevenir problemas de espalda en trabajadores sanos.

Plan de Acción Correctiva:

Actualmente Gildan cuenta con 17 médicos en sus plantas en Honduras y Nicaragua; seis de ellos están capacitados en Salud Ocupacional. Adicionalmente, Gildan ha capacitado a siete médicos adicionales en este tema; la capacitación concluyó en octubre 2012. Los restantes cuatro médicos se capacitarán para octubre 2013. Las Escuelas de Salud de la Espalda iniciaron el 28 de mayo, 2012. Actualmente asisten los trabajadores con necesidades de atención causadas por condiciones de la espalda; en una segunda etapa, incorporarán a trabajadores sanos con fines de prevención.

Cronograma:

- Capacitación de todos los médicos - octubre 2013
- Inclusión de trabajadores sanos en las Escuelas de Salud de la Espalda - enero 2013 (en curso).

- 4. Evaluación Ergonómica:** Se deben realizar evaluaciones ergonómicas de todas las estaciones de trabajo, en lugar de realizarlas cuando sean solicitadas por los trabajadores o en estaciones de trabajo donde se identifican o diagnostican problemas músculo esqueléticos. Debido al gran número de estaciones de trabajo en ambas plantas, es importante desarrollar un plan de trabajo para la realización de las evaluaciones ergonómicas, utilizando múltiples herramientas de evaluación, con un cronograma y metas bien definidas.

Las actividades recomendadas incluyen: (a) desarrollar un plan de trabajo para la realización de evaluaciones ergonómicas en la empresa haciendo uso de múltiples herramientas de evaluación, incluyendo un cronograma y metas claras; y (b) capacitar a varios trabajadores en ergonomía para cumplir con el plan de trabajo de evaluaciones.

Plan de Acción Correctiva:

Todas las instalaciones de Gildan cuentan con un listado de las estaciones de trabajo como parte del Programa de Ergonomía y han realizado evaluaciones ergonómicas específicas que han resultado en la implementación de medidas de control para reducir el riesgo de lesiones en las estaciones de trabajo. Las evaluaciones son realizadas por miembros del Comité de Ergonomía, quienes han sido capacitados por el Centro de Ergonomía de la

Universidad Estatal de Carolina del Norte. El resto de las estaciones de trabajo se evaluarán de acuerdo al siguiente programa:

- Septiembre 2012: 50 por ciento de las estaciones de trabajo restantes (completado)
- Marzo 2013: 75 por ciento de las estaciones de trabajo restantes (completado)
- Septiembre 2013: 100 por ciento de las estaciones de trabajo restantes

Estudio Antropométrico: Simultáneamente, Gildan está desarrollando la primera caracterización antropométrica en la región centroamericana en conjunto con la Universidad Nacional de Honduras (UNAH), a través del Departamento de Fisiología, Facultad de Ciencias Médicas. Este tipo de estudio, utilizado ampliamente en países desarrollados, proveerá medidas y proporciones del cuerpo humano de la población hondureña. Este estudio, primero en la región, permitirá a Gildan y a la industria en Centroamérica trabajar en el futuro con fabricantes industriales para que las máquinas y estaciones de trabajo puedan ser diseñadas de acuerdo a las medidas de la población.

5. **Sistema de Vigilancia de Enfermedades Músculo Esqueléticas:** La empresa cuenta con personal de RH, en ambas plantas, y un sistema electrónico de registros para registrar las enfermedades músculo esqueléticas. Herramientas sencillas deben ser desarrolladas para la recolección de información de los trabajadores y para darle seguimiento al progreso de las investigaciones de sus casos. Las fuentes incluyen los médicos que atienden a los trabajadores, los mismos trabajadores, los mandos intermedios y la Brigada de Salud Ocupacional una vez creada.

Plan de Acción Correctiva:

Esta recomendación ha sido realizada, ya que las clínicas en las plantas de Gildan en Honduras registran a todos los pacientes que solicitan servicios en el Sistema Electrónico de Registros de Visitas Médicas. Datos de salud registrados en el sistema permiten al médico generar estadísticas para monitorear todo tipo de enfermedades, incluyendo las músculo esqueléticas, realizar investigación y promover actividades preventivas. Este sistema permite a los médicos:

- Conducir un manejo clínico específico para la evolución de los casos
- Realizar análisis de estación de trabajo de todos los casos
- Proveer estadísticas y tendencias relacionadas con lesiones al Comité de Ergonomía

6. **Metas de Producción y Pausas:** Es importante administrar correctamente el tiempo asignado a las pausas de los trabajadores durante la producción. Debido a la necesidad de alcanzar una meta de producción, los trabajadores realizan actividades a un ritmo alto sin pausa entre ciclos. Esto causa fatiga muscular y lo que produce lesión aparece. Por estas razones, se requiere una evaluación de los tiempos de trabajadores, así como el establecimiento de periodos de descanso. Una alternativa para la implementación de las pausas es reducir el número de piezas por bulto suministrado a los trabajadores. Esto obligará a los trabajadores a pausar para tomar el siguiente bulto de piezas, dando descanso al grupo muscular involucrado en el movimiento repetitivo.

Plan de Acción Correctiva:

Los tiempos de trabajo son determinados por el Departamento de Ingeniería utilizando un sistema de movimientos predeterminados utilizado ampliamente en la industria de la confección. El sistema evalúa todos los movimientos requeridos para realizar la operación de costura con el fin de determinar el tiempo de ciclo. Un tiempo adicional se suma a cada

ciclo para considerar el tiempo personal del trabajador, fatiga y tiempos de máquina inactiva. Gildan cree que sus métodos de trabajo se han desarrollado con un enfoque de ingeniería tomando en cuenta las capacidades y limitaciones de sus trabajadores.

Las plantas de costura de Gildan han implementado cinco pausas durante el día: dos rutinas de ejercicios ergonómicos, dos descansos de 15 minutos y un periodo de almuerzo de treinta minutos. Actualmente Gildan está desarrollando una rutina de ejercicios ergonómicos personalizada para estaciones de trabajo similares trabajando con expertos de Medicina Física y Centro de Rehabilitación del Instituto Hondureño de Seguridad Social para mejorar la afectividad de los periodos de descanso.

Cronograma:

- Nuevos ejercicios ergonómicos – capacitación para mandos medios (completado)
- Implementación completa – para finales de julio 2013

Conclusión

La Queja de Terceros presentada por CODEMUH presentó la importancia de la ergonomía en las industrias textil y de confección en Honduras que afectan a trabajadores, particularmente en las plantas que emplean las jornadas laborales de 4 x 4. La evaluación independiente del Programa de Ergonomía en las plantas de Gildan en Honduras, proporcionó claridad en cuanto a la composición del programa y las brechas y limitaciones dentro de su implementación. Además incluyó una serie de recomendaciones para fortalecer el programa adoptado por Gildan en su plan de acción.

A FLA le gustaría enfatizar la importancia de la participación de los trabajadores y su apropiamiento en la implementación de un programa de ergonomía para asegurar su efectividad. Esto está plenamente alineado con la perspectiva de la queja sobre la importancia de la participación de los trabajadores en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y prácticas para garantizar confianza en las actividades y en su efectividad para evaluar y prevenir riesgo ergonómico.

FLA considera esta Queja de Terceros cerrada y pretende continuar el involucramiento con CODEMUH más allá del marco de la Queja de Terceros para revisar los hallazgos y conclusiones de los reportes de los expertos así como la idoneidad de los planes de remediación para discutir un enfoque práctico y sostenible para prevenir lesiones en los lugares de trabajo en las instalaciones de Gildan en Honduras.