

Para: Contactos principales de colegios y universidades afiliados al WRC
De: Scott Nova
Fecha: 16 de marzo del 2010

Asunto: Actualización sobre Hugger y Visión Tex (Honduras)

Como ya sabrán, el WRC ha presentado un informe en el que señala que Hugger y Visión Tex, fábricas proveedoras para Nike, violaron los derechos laborales al no cumplir con el pago de más de \$2.6 millones de dólares estadounidenses a los trabajadores en concepto de cesantía y otra compensación que se les debe, según exige la ley. Este memorando es una actualización sobre el caso, incluyendo la siguiente información:

1. Nuevos hallazgos que evidencian que ambas fábricas violaron los derechos de los trabajadores en un periodo de tiempo *anterior a sus respectivos cierres* porque no hicieron los pagos requeridos por la ley al sistema nacional hondureño de seguro social (y nuevas recomendaciones que resultan de estos hallazgos)
2. Una discusión del programa de capacitación laboral propuesto por Nike y la razón por la cual éste no constituye una remediación significativa de las violaciones cometidas contra los derechos de los trabajadores
3. Una discusión adicional sobre el estado de estas fábricas como productoras de prendas universitarias, incluyendo el que Nike haya agregado a Hugger en la lista de plantas proveedoras para las universidades, que Nike cambiara su posición sobre el hecho de que Hugger había producido para las universidades después de que el WRC hiciera un informe público sobre este caso, y nueva evidencia que sugiere que Hugger si produjo para las universidades.

Nuevo Hallazgo: incumplimiento con el pago de beneficios de salud requeridos por la ley

En los últimos meses, el WRC ha recolectado información que evidencia otra seria violación a los derechos laborales en ambas fábricas, Hugger y Visión Tex: En los meses anteriores al cierre, las gerencias de Hugger y Visión Tex no hicieron los pagos requeridos por la ley al programa nacional de seguro social de Honduras y, en cambio, se quedaron con las contribuciones de los empleados que supuestamente estaban destinados a este fin.

La ley hondureña requiere que los empleadores inscriban a sus trabajadores en el Instituto Hondureño de Seguridad Social, IHSS, y que hagan los respectivos pagos. El programa se financia con las contribuciones obligatorias de los empleadores y los empleados, las cuales se deducen de la planilla. [1] Afiliarse al IHSS es la forma principal en la que los trabajadores de la maquila en Honduras pueden obtener atención médica básica, incluyendo atención pre y postnatal.

Ambas fábricas dejaron de hacer sus contribuciones al IHSS varios meses antes de sus respectivos cierres en enero del 2009. Con base en la evidencia recolectada a través de testimonios y documentos, hasta la fecha, parece que ambas compañías dejaron de hacer los correspondientes pagos al IHSS a finales de agosto del 2008, aunque pueden haber continuado durante unas semanas después de esta fecha.

Como resultado del incumplimiento de la compañía con el pago de las contribuciones al IHSS, los trabajadores de ambas fábricas no pudieron recibir atención médica a la cual tenían derecho, según la ley. Antes del cierre de las plantas, los trabajadores buscaron atención médica por enfermedades y heridas y para atención pre y postnatal, pero se les negó el acceso al IHSS. En algunos casos, los trabajadores fueron obligados a discontinuar el tratamiento que habían estado recibiendo. Los administradores de las clínicas les informaron que no podían recibir atención médica debido a que su empleador no había hecho los pagos de sus cotizaciones.

En algunos casos, los trabajadores obtuvieron atención médica en centros de salud privados, pero solamente cuando pudieron pagar por estos servicios con su propio dinero. Por ejemplo, a una trabajadora de Hugger el médico en una clínica privada le informó que ella necesitaba una cirugía de emergencia para remover quistes de sus ovarios. Dado que el IHSS no quiso practicarle la cirugía, ella se vio obligada a pagarle a una clínica privada la cantidad de \$1,184.00 dólares para llevar a cabo el procedimiento—una cantidad equivalente a aproximadamente seis meses del salario base en Hugger.

Agravando las violaciones, ambas fábricas continuaban descontando las contribuciones de los trabajadores y se quedaron con el dinero en vez de pagarlo al gobierno. En su conjunto, Hugger y Visión Tex robaron decenas de miles de dólares a los trabajadores a través de este proceso. Esto es, por supuesto, adicional a los \$2.6 millones de la compensación que las fábricas no les pagaron a los trabajadores cuando las plantas cerraron.

Han pasado ya más de trece meses desde que Hugger y Visión Tex cerraron repentinamente en enero del 2009. La gran mayoría de los trabajadores de ambas plantas han estado sin empleo en el sector formal después del cierre. Como resultado, los trabajadores siguen sin acceso a atención médica a través del IHSS. El WRC recibió información en la que se comprueba que muchos trabajadores han tenido condiciones médica serias que requieren de algún tratamiento.

Hay varias implicaciones de estos nuevos hallazgos que vale la pena mencionar:

Primero, es importante señalar que los hallazgos detallados aquí indican que Nike cometió una falta al no monitorear adecuadamente si las fábricas estaban cumpliendo con la ley hondureña *antes de sus cierres*. Las violaciones mencionadas aquí hubieran sido muy aparentes a través de una revisión competente de la documentación en ambas fábricas y a través de entrevistas con los trabajadores.

Segundo, Nike ha sugerido que los cierres repentinos de ambas plantas, y el incumplimiento con el pago de la compensación que se les debía a los trabajadores, no se podía predecir. De hecho, la falta cometida por las fábricas al no hacer las contribuciones al IHSS, requeridas por la ley, fue una clara advertencia de la debilidad económica que los monitores debían haber reconocido y, con base en la cual, debieron tomar acción. (En el caso de Visión Tex, es importante anotar que antes del cierre de su fábrica, el WRC había informado a Nike de otro indicador de problemas económicos: el despido de muchos trabajadores sin pagarles la cesantía a la cual tenían derecho y el incumplimiento de la fábrica con el pago de sus aguinaldos, ambas cosas establecidas por la ley.)

La producción de prendas que llevan logotipos de las universidades

En una comunicación compartida con las universidades el 1 de marzo, Nike repitió sus afirmaciones anteriores sobre la elaboración de productos que llevan logotipos de las universidades en Hugger y en Visión Tex. Nike dijo lo siguiente: "Hasta donde Nike tiene conocimiento, aparte de un solo pedido de aproximadamente 800 unidades de prendas producidas bajo licencia con uno de nuestros socios universitarios, producido en Visión Tex durante tres semanas en el 2007, ningún otro producto con licencia de las universidades fue confeccionado en Visión Tex ni en Hugger."

El WRC abordó este asunto detalladamente en una [actualización](#) dirigida a las universidades. Sin embargo, el asunto sigue siendo el enfoque de la discusión; lo hemos abordado abajo y también presentamos nueva información sobre la producción en Hugger.

Hugger

Con respecto a Hugger, Nike ha presentado información que indica que esta fábrica era fuente de producción de prendas bajo licencias universitarias para más de 40 universidades desde el 2007 y hasta el momento en que cerró la planta. Cuando el WRC notificó a Nike de los problemas en Hugger, y durante nueve meses subsiguientes de diálogo, Nike nunca expresó dudas sobre la certeza de sus informes a las universidades afirmando que Hugger producía para éstas.

Sin embargo, poco tiempo después de que el WRC presentara su primer informe público sobre las violaciones a los derechos laborales en Hugger, en el mes de octubre del 2009, Nike revertió su posición y dijo que la información presentada anteriormente estaba equivocada y que la fábrica, de hecho, nunca había producido prendas bajo licencias universitarias. Lastimosamente, no es la primera vez que Nike ha afirmado, después del descubrimiento de violaciones a los derechos laborales en una fábrica que se encuentra en su lista de proveedores para las universidades, que la fábrica que está siendo cuestionada fue, de alguna manera, puesta en esa lista por equivocación. Por ejemplo, Nike hizo la misma afirmación después de que unos periodistas sacaran a luz pública las violaciones graves a los derechos laborales cometidas en la fábrica Hytex en Malasia en el 2008.

En gran medida, la veracidad de la posición actual de Nike sobre este asunto es una cuestión polémica. Como el WRC había señalado anteriormente, cuando presentó información que indicaba que Hugger era una proveedora de prendas universitarias, Nike indeleblemente asoció a Hugger con la comunidad universitaria a los ojos de las partes interesadas, incluyendo a los estudiantes y a la comunidad de derechos laborales. El hecho de que Nike retire, tardíamente, esta información no cambia la realidad. Es por este hecho razonable que las universidades esperan que Nike aborde los asuntos en Hugger de manera consistente con los estándares de las universidades, no obstante que la compañía haya cambiado de posición.

Sin embargo, en respuesta a las afirmaciones recientes de Nike sobre la producción de prendas universitarias en Hugger, el WRC ha profundizado sobre este tema y ha identificado nueva evidencia que indica que sí se confeccionaron prendas universitarias para Nike en Hugger. El papel de Hugger en el proceso productivo presenta retos en el esfuerzo de determinar si la fábrica confeccionó prendas universitarias: Hugger fue subcontratada y produjo prendas "en blanco" para Nike que fueron etiquetadas después de salir de la fábrica. Sin embargo, algunos empleados de Hugger que estaban involucrados en el control de calidad en otra fábrica que formaba parte del proceso productivo de Nike tuvieron la oportunidad de ver las prendas ya etiquetadas. En entrevistas llevadas a cabo en Honduras durante el mes de marzo de este año, los ex trabajadores de Hugger dieron testimonio en el que afirman que ellos pudieron observar los logotipos de las universidades en las prendas que habían sido confeccionadas en Hugger.

Visión Tex

Visión Tex no fue mencionada en la lista de proveedores universitarios de Nike. El WRC informó que la fábrica había producido prendas para las universidades y esta información fue el resultado de varias fuentes de evidencia—incluyendo testimonios de los trabajadores que confeccionaron prendas para las universidades, facturas de la fábrica que llevaban los nombres de las universidades y viñetas que estaban pegadas a las prendas con el logotipo de *Collegiate Licensing Company* o "CLC" (la Compañía de Licencias Universitarias) que quedaron en la fábrica cuando cerró. Dado que esta evidencia indica que una cantidad sustancial de prendas universitarias fue producida durante un periodo de muchos años, nos sorprendió que Nike afirmara que únicamente se había confeccionado 800 unidades de prendas universitarias en la planta.

La fuente de esta confusión se ha aclarado. Visión Tex estaba produciendo prendas bajo la viñeta "Nike Team", algo que el WRC no había observado anteriormente. Estas prendas tienen nombres de productos que llevan los nombres de las universidades y de sus equipos deportivos, tienen viñetas con el logo tipo del "CLC" y son promovidas por Nike con los logotipos de las universidades y con fotografías de los atletas usando uniformes universitarios. Sin embargo, Nike nos ha informado que estas prendas no están estampadas con nombres y logotipos de las universidades y que son vendidas sin ninguna viñeta. El WRC ha confirmado, con base a una revisión de las facturas que quedaron en la fábrica cuando cerró, que más de 250,000 piezas fueron confeccionadas para Nike en Visión Tex durante los dos años anteriores al cierre.

Según lo que Nike le ha informado al WRC estas prendas no son productos bajo licencia universitaria y el logotipo de la "CLC" y la frase "producto bajo licencia universitaria" fueron incluidos en las viñetas por equivocación. No es responsabilidad ni está en manos del WRC determinar si estas prendas deben ser consideradas como productos bajo licencia

universitaria o no; es un asunto entre Nike y sus clientes universitarios. El único punto que queremos aclarar es el más obvio: que el uso de los nombres de las universidades y de sus equipos deportivos para promover un producto podría tener el efecto de asociar al producto con las universidades y esto le confiere a la marca una responsabilidad en asegurar que los productos sean confeccionados bajo cumplimiento con los estándares laborales universitarios.

Finalmente, con respecto a Hugger y a Visión Tex, es importante señalar los siguientes hechos, ninguno de los cuales es cuestionado por Nike:

1. Hugger y Visión Tex produjeron grandes cantidades de prendas para Nike.
2. A los trabajadores de Hugger y de Visión Tex no se les ha pagado la cesantía que se les debía, según la ley.
3. Nike tiene una obligación no solamente por lo que está establecido en los códigos de las universidades, sino también por lo que aparece en su propio código y en el código de la Fair Labor Association—ambos requieren que Nike asegure el cumplimiento de sus proveedores con los derechos laborales, sin importar si estaban produciendo o no prendas que llevan logotipos de las universidades.

En favor de Nike, y no obstante sus afirmaciones recientes sobre la exactitud de la información que presenta sobre sus proveedores, la compañía ha reconocido su responsabilidad en la comunicación con la comunidad universitaria en los casos de Hugger y de Visión Tex. Lastimosamente, como discutimos en la próxima sección de esta actualización, esta comunicación aún no ha resultado en una remediación significativa de las violaciones a los derechos laborales en estas fábricas.

Estado de la remediación

A los trabajadores de Hugger y de Visión Tex todavía se les debe aproximadamente \$2.2 millones en concepto de compensación—una cantidad que básicamente no ha cambiado desde el primer informe del WRC sobre los casos, publicado en octubre del 2009. Como ya se ha informado, los trabajadores recibieron algunos fondos a través de la liquidación de los bienes que quedaron en la fábrica en el momento del cierre, pero este proceso ha generado solamente una pequeña parte de lo que se les debe. La remediación de las violaciones en estas fábricas requiere que se les pague a los trabajadores la cantidad faltante.

Como se ha discutido en comunicaciones anteriores, los códigos de las universidades requieren que la fábrica proveedora cumpla con la ley doméstica, incluyendo el pago de compensación y beneficios exigidos por ley. Los códigos no hablan sobre la cuestión de si la marca tiene la responsabilidad de corregir este tipo de violación utilizando sus propios recursos para que los trabajadores reciban todos sus beneficios. Sin embargo, no hay ninguna duda en que la marca tiene la obligación, según lo estipulan los códigos de las universidades, de realizar todas las acciones apropiadas para asegurar que sus proveedores remedien las violaciones. En este caso, los proveedores directos de Nike (New Holland y Anvil) y su proveedor bajo licencia (Haddad Apparel) violaron los códigos de conducta aplicables porque confeccionaron prendas en plantas (Hugger y Visión Tex) que no les pagaron a los trabajadores según lo exige la ley. Es responsabilidad de estos proveedores—todas las compañías que siguen en operación—corregir estas violaciones y, dada su falta cometida al no tomar acción, es responsabilidad de Nike seguir los pasos apropiados para obligarlos a que lo hagan.

Por esta razón el WRC ha recomendado, durante más de un año, que Nike use su influencia considerable sobre estas compañías para persuadirles a que reconozcan los derechos de los trabajadores. Es el mismo acercamiento que fue utilizado eficazmente por Gear for Sports y Hanesbrands en el caso similar de Estofel en Guatemala. En este caso, gracias a los esfuerzos de estas marcas, la contraparte directa les pagó a los trabajadores la cesantía que se les debía por ley y, así, se remediaron las violaciones.^[2]

Lastimosamente, hasta la fecha, Nike no ha hecho un esfuerzo serio para convencer a sus contrapartes de negocio para que paguen la compensación a los trabajadores.

Acciones anunciadas por Nike

En vez de obligar a sus contrapartes para que paguen a los trabajadores lo que se les debe según la ley, Nike ha anunciado planes para abordar el caso apoyando una capacitación de trabajo para ex empleados de Hugger y de Visión Tex y promoviendo oportunidades no especificadas de "contratación prioritaria" en otras fábricas proveedoras de Nike en el área geográfica.

Hay varias razones por las que los pasos anunciados por Nike no son suficientes para abordar las violaciones a los derechos laborales que han sido documentadas.

Primero, y lo más obvio, es una iniciativa para proveer capacitación laboral y oportunidades de empleo, lo cual no aborda las violaciones cometidas por Hugger y Visión Tex: claramente no resultará en que los trabajadores reciban la compensación que se les debe.

Segundo, con respecto a la capacitación laboral, los trabajadores mismos han específicamente rechazado el acercamiento presentado por Nike. Los trabajadores de Hugger y de Visión Tex enviaron una carta a Nike el 1 de febrero del 2010 respondiendo a una comunicación de Nike similar a la que Nike envió a las universidades en diciembre. La carta de los trabajadores, la cual fue enviada con copia a varias organizaciones incluyendo al WRC, decía lo siguiente:

Después de que nuestras fábricas fueron ilegalmente cerradas en el mes de enero del 2009 sin pagarnos, Nike se tardó más de cinco meses para reunirse con nosotros. Ahora ha habido tres reuniones con ustedes y en cada reunión les hemos explicado lo que Nike tendrá que hacer para corregir esta situación. Hemos explicado que trabajamos durante muchos años produciendo para Nike y sentimos que la compañía tiene la obligación de asegurar que recibimos compensación por nuestro trabajo. En vez de darnos respuestas, en estas reuniones los representantes de Nike solamente nos dicen que pasarán el informe a los Estados Unidos y ustedes verán lo que pueden hacer.

Ahora recibimos esta carta de parte de ustedes, pero aun no hay un compromiso para asegurar que recibimos el pago que se nos debe por haber hecho sus productos. Su enfoque ahora es "capacitación." Queremos ser muy claros si tenemos nuestros estómagos vacíos y con muchas deudas por pagar, no necesitamos capacitación. Somos trabajadores entrenados con muchos años de experiencia haciendo productos de alta calidad. Lo que necesitamos es recibir un pago por el trabajo que hemos realizado, algo que es de cumplimiento obligatorio por el código de conducta de Nike. Necesitamos un trabajo, un trabajo real para poder pagar el alquiler de la casa y comprar comida para nuestros hijos. Y necesitamos seguro social porque muchos de nosotros tenemos problemas de salud muy serios.

No tiene mucho sentido que Nike dé seguimiento a un programa sobre el cual los trabajadores afectados claramente piensan que no responde a sus necesidades y por lo mismo no lo apoyan. Especialmente cuando el caso de Nike no está dando seguimiento a la remediación de las violaciones al código de conducta que son el tema de la queja al WRC y a la FLA presentada por los trabajadores--el cumplimiento con el pago de la compensación que se les debe. Si Nike va a seguir con esfuerzos que no abordan estas violaciones, como mínimo debe asegurarse que los trabajadores a los que tienen la intención de beneficiar no se opongan a los mismos esfuerzos.

Nike también ha indicado que algunas de sus contrapartes han ofrecido contratar de manera prioritaria a los ex trabajadores de Hugger y de Visión Tex para puestos que tienen disponibles. Sin embargo, el WRC tiene conocimiento, de que ningún programa formal de contratación prioritaria ha sido presentado al grupo organizado de trabajadores de Hugger y Visión Tex y solamente unos cuantos trabajadores han sido contratados. Nike dijo: "algunos de los ex trabajadores [de Hugger y Visión Tex]" han recibido trabajo en fábricas proveedoras de Nike. Lastimosamente, la contratación de unas cuantas personas no aborda de manera significativa las violaciones a los derechos laborales que han afectando a más de 1,700 trabajadores.

No sorprende que el compromiso existente de una contratación prioritaria no haya producido resultados importantes. En las circunstancias en las cuales los trabajadores de la maquila han reclamado por una violación a sus derechos, los esquemas de contratación

prioritaria en Centro América tienen un mal récord en la generación de empleos para cantidades grandes de trabajadores. Los empleadores del sector de la maquila tienden a estar más motivados a evitar su contratación porque los ven como “personas que causan muchos problemas.”

Para que un programa de contratación prioritaria tenga la posibilidad de ser exitoso, tiene que incluir compromisos concretos de parte de las fábricas participantes, un alto grado de transparencia y una coordinación cercana con los líderes de los trabajadores afectados. Según el WRC entiende, ninguno de estos elementos forma parte del esfuerzo de contratación anunciado por Nike.

La contratación prioritaria podría tener un valor real para los trabajadores de Hugger y de Visión Tex, pero esto requiere de un programa concreto, transparente, y participativo. Además, la contratación prioritaria debe ser llevada a cabo en conjunto con la toma de acciones para asegurar el pago de la cesantía pendiente—no como un sustituto para el pago de lo que se les debe a los trabajadores según la ley.

Recomendaciones

Hasta la fecha, los pasos propuestos por Nike para abordar las violaciones en Hugger y en Visión Tex son, claramente, inadecuados.

La recomendación original del WRC como acción de remediación sigue en pie: que Nike utilice su influencia sobre sus proveedores para persuadirles a que paguen a los trabajadores lo que se les debe. Los esfuerzos para ayudar a los trabajadores a que encuentren empleo a través de la contratación prioritaria debe ser *un agregado* a los esfuerzos para asegurar que los trabajadores reciban sus respectivos pagos.

En vista de las violaciones identificadas hace poco con respecto al seguro social, el WRC también recomienda que Nike haga lo siguiente:

- Tomar los pasos necesarios para asegurarse que los trabajadores reciban acceso a atención médica integral durante un periodo de por lo menos el mismo periodo de tiempo que les fue negada esta atención en clara violación de la ley o, de preferencia, por un tiempo más largo. A los trabajadores se les debe proveer atención médica a través del IHSS, establecimientos privados o una clínica temporal establecida específicamente para servir a los trabajadores de Visión Tex y Hugger.
- Tomar los pasos necesarios para asegurarse que se les reembolse a los trabajadores cualquier gasto incurrido por tratamientos médicos que hubieran sido cubiertos por el IHSS si las fábricas hubieran cumplido con la ley.
- Participar de buena fe en un diálogo con los ex trabajadores de Hugger y Visión Tex y con la Central General de Trabajadores (CGT), la cual está apoyando a los trabajadores, con respecto a todos los pasos necesarios para remediar las violaciones al código de conducta que han sido documentadas por el WRC. Es irracional que Nike condicione su participación en este diálogo a que los trabajadores se olviden del tema de la cesantía que se les debe.

[1] Decreto Legislativo Número 140; Reglamento del Seguro Social y sus Reformas, Decreto Número 193-1971

Artículo 9 del Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

[2] Resumen del Caso Estofel (WRC) del WRC, 1 de abril del 2009. Ver también, Fair Labor Association, Summary Report: Third Party Complaint Regarding Estofel S.A., Guatemala, 25 de marzo del 2009.