



Aviso sobre el miembro de FLA

Por favor, tenga en cuenta que HanesBrands Inc. ha terminado su afiliación como un *FLA Participating Company* desde 11 diciembre 2024.

Informe Resumen:

INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE DEL PROGRAMA DE ERGONOMÍA DE HANESBRANDS EN HONDURAS

El 30 de noviembre del 2010, la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH) interpuso una Queja de Terceros ante la FLA con respecto a las instalaciones en Honduras propiedad de y operadas por Hanesbrands Inc. (“Hanesbrands”). El Demandante alega problemas de salud y seguridad resultando del diseño ergonómico de las estaciones de trabajo, agravados por el horario de trabajo 4x3¹ y las altas metas de producción. El Demandante también alega acoso o abuso y discriminación en contra de los trabajadores que fueron reubicados dentro de la fábrica a causa de lesiones relacionadas al trabajo. El 4 de marzo del 2011, la FLA aceptó la queja para su evaluación en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros.² La FLA solicitó a Hanesbrands que investigue los alegatos dentro de 45 días y reportar a la FLA de acuerdo a éste plazo.

Hanesbrands proporcionó una respuesta a los alegatos el 26 de mayo del 2011, explicando detalladamente sus recientes esfuerzos para mejorar su Programa de Ergonomía. La compañía reportó que ha realizado una importante inversión de tiempo y recursos financieros para mejorar los programas de ergonomía en sus instalaciones hondureñas, incluyendo el involucramiento del Instituto de Ergonomía de la Universidad de Carolina del Norte (UNC) para evaluar la totalidad del programa de ergonomía en las plantas de Hanesbrands en Honduras, así como también numerosas capacitaciones únicas y continuas para trabajadores y gerentes y un nuevo plan para reemplazar las sillas de las estaciones de trabajo³.

Con el fin de determinar la eficacia y sostenibilidad del Programa de Ergonomía de Hanesbrands en Honduras – específicamente en las plantas H54 y H1 – la FLA contrató a los expertos en ergonomía Dra. Lylliam López Narváez and Dr. Luis Blanco.⁴ Los expertos visitaron Honduras en Agosto del 2012 y completaron su reporte en Septiembre del 2012.

¹ Horario de trabajo 4 x 3 implica una semana laboral que consiste en 4 días de trabajo seguidos por tres días de descanso.

² 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>

³ De acuerdo a Hanesbrands se reemplazaron unas 600 sillas de operarios por unas con diseño ergonómico mejorado en su planta de Choloma en el 2012.

⁴ 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 Coordinador de la Unidad de Ergonomía dentro de CISTA y Dr. Blanco es Director de CISTA.

Investigación Independiente

Términos de Referencia

La Dra. López Narváez y el Dr. Blanco llevaron a cabo su investigación de las plantas de Hanesbrands de conformidad con los siguientes términos de referencia:

1. Revisar y evaluar las políticas, procedimientos, capacitación, divulgación y participación de los trabajadores con respecto a ergonomía, tomando en cuenta el horario de trabajo 4 x 3 en la fábrica.
2. Revisar la estructura de la organización con respecto a cómo el programa de ergonomía se ajusta dentro de la estructura de gestión, las relaciones jerárquicas, relaciones industriales y procesos de quejas de los trabajadores.
3. Revisar las actividades de desarrollo de capacidades con respecto a la ergonomía, incluyendo el contenido y número de sesiones que involucren a gerentes y trabajadores, frecuencia de realización, efectividad, etc.
4. Revisar el nivel de recursos asignados por Hanesbrands para cuestiones ergonómicas en sus instalaciones en Honduras, incluyendo el número y puestos de trabajo del personal, asignación de equipo y valor monetario en dólares del gasto total relacionado con ergonomía.
5. Revisar y evaluar el alcance, contenido y actividades in situ del proyecto de consultoría continua llevado a cabo por el Centro de Ergonomía de la Universidad de Carolina del Norte (UNC). En particular: 1) si el alcance y actividades del proyecto de UNC son adecuadas; 2) si sus recomendaciones y acciones correctivas son, o serán efectivas en reducir los riesgos y lesiones en el sitio; y 3) si existe algún problema de seguridad y salud ocupacional o preocupación de los trabajadores que no se ha identificado o abordado adecuadamente por el proyecto de UNC.
6. Revisar y evaluar los estudios sobre ergonomía en las instalaciones realizados por terceros, incluyendo los alegatos de CODEMUH.
7. Observar las estaciones de trabajo, procesos de trabajo, flujo de producto y organización de la planta para evaluar si existen brechas en la implementación y para identificar cuestiones ergonómicas adicionales que no se abordaron.
8. Entrevistar a los gerentes clave, supervisores de línea y trabajadores de producción en el sitio acerca de los riesgos ergonómicos, controles y mecanismos de reporte en la planta. Una muestra aleatoria de trabajadores de la fábrica se deben entrevistar; entrevistas fuera del lugar con trabajadores se pueden realizar si el evaluador considera que es esencial para obtener información veraz de los trabajadores.
9. Previo a iniciar la evaluación, preparar un plan de actividades para que Hanesbrands tenga conocimiento del tiempo que se pasará en sus instalaciones y pueda asegurar la disponibilidad del personal.

Metodología

En la realización de la evaluación, los expertos:

1. *Revisaron documentos relevantes.* Políticas y componentes del Programa de Ergonomía; evaluaciones ergonómicas de las estaciones de trabajo; reportes de evaluaciones y controles de cambios; reportes de realización de capacitaciones; registros de las principales causas de consultas por enfermedades músculo esqueléticas; reportes de los recursos asignados al Programa de Ergonomía.
2. *Se observaron los procesos de trabajo.* Identificaron los riesgo de lesione músculo esquelético de cada estación de trabajo, medidas de mejoría y las brechas que existen en la implementación. La visita a las instalaciones de la fábrica se realizó con representantes de la Gerencia de Hanesbrands quienes describieron el proceso y las mejorías ya implementadas.
3. *Se entrevistaron a los actores relevantes.* Se realizaron entrevistas con funcionarios de la Secretaría de Trabajo e Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS); representantes de CODEMUH; personas clave del Centro de Ergonomía de la Universidad de Carolina del Norte; personal médico de las clínicas de la planta; representantes de la Fundación PROCINCO; la rama de capacitaciones de la Asociación Hondureña de Maquiladores; y representantes de Hanesbrands, incluyendo a la gerencia local.
4. *Se encuestaron trabajadores.* La encuesta fue aplicada a un total de 105 trabajadores seleccionados aleatoriamente y se realizaron dos grupos focales con trabajadores y ex-trabajadores.
5. *Se cotejó y revisó la información de diferentes fuentes.* Se comparó todo la información recopilada de tal manera de que todos los resultados fueran claros y consistentes.

Hallazgos del Reporte de la Evaluación⁵

1. El 95 por ciento de los trabajadores expresó tener conocimiento del Programa de Ergonomía y el 97 por ciento reportó haber recibido capacitación. Sin embargo, uno de cada cinco trabajadores no recordó el contenido del entrenamiento en ergonomía o lo encontró poco útil, y muchos reportaron no tener conocimiento de que los trabajadores estaban representados en el Comité de Ergonomía.
2. Más del 50 por ciento de los trabajadores reportaron dolencias resultando de la ejecución del trabajo. Los trabajadores describieron una gama de problemas músculo-esqueléticos incluyendo dolor de cuello, tendinitis, lumbalgia crónica y hernia lumbar entre otros. Se identificaron numerosos riesgos ergonómicos relacionados a estos dolores, como el movimiento repetitivo, sillas con soporte inadecuado o en mal estado, espacios de trabajo reducidos y desordenados, falta de tapetes ergonómicos, altura de la mesa de trabajo, postura del trabajador y maquinaria inadecuada. Además, los trabajadores consistentemente identificaron las altas metas de producción como un problema clave.

⁵ El reporte esta disponible en Español e Inglés en: www.fairlabor.org/reports/hanesbrands-ergonomics-honduras.

3. Algunos trabajadores aseguraron que no toman el descanso de 10 minutos por la mañana, el descanso de 30 minutos para la comida o el tiempo para ir a los servicios sanitarios.
4. Aunque Hanesbrands actualmente emplea a un médico para las dos plantas de producción, esto parece ser insuficiente para satisfacer la demanda de atención médica. Los trabajadores a menudo no pueden ver ni al doctor – quien está muy ocupado – ni acudir al Instituto de Seguridad Social, que requiere una referencia del muy ocupado doctor. Además, el actual médico de la empresa no cuenta con experiencia en ergonomía.
5. El Ministerio de Trabajo establece que los horarios de trabajo de 4x3 – que incluyen jornadas laborales mayores a ocho horas– son legales ya que fueron aceptadas por cada trabajador, previo a su empleo.
6. Hanesbrands ofrece una gama de canales de comunicación a sus trabajadores, incluyendo el reporte directo a supervisores, la política de puertas abiertas del Gerente General y una línea telefónica de recursos humanos al corporativo en Estados Unidos. Sin embargo, los trabajadores expresaron sentir que mucha de su retroalimentación no es tomada en cuenta.
7. Se provee capacitación en todos los niveles – mandos medios, supervisores y posteriormente a cada una de las unidades.

Recomendaciones de la Evaluación y Plan de Acciones Correctivas de Hanesbrands

El reporte de los expertos contenía una serie de temas de discusión convincentes y subsecuentes recomendaciones dirigidas a remediar las deficiencias en el Programa de Ergonomía evaluado en ambas plantas. Las recomendaciones de los expertos y el plan de acción correspondiente desarrollado por Hanesbrands son las siguientes:

1. Capacitación
 - La capacitación en salud y seguridad ocupacional debe ser dirigida no solo para aumentar el conocimiento de los trabajadores sino para sensibilizarlos a la responsabilidad de su propia salud.
 - Las capacitaciones deben poner a consideración los factores de riesgo específicos al trabajo donde se ubica/ubicará el trabajador.
 - Para garantizar un mayor impacto y empoderamiento, es necesario llevar a cabo un programa de educación continua durante el año, incorporando los mejores aspectos de la estructura gerencial y utilizando diversas técnicas de aprendizaje.

Plan de Acción Correctiva

- Capacitaciones que versan específicamente sobre ergonomía se han agregado al calendario de entrenamiento abordando los temas en la recomendación. Se desarrollarán los materiales de entrenamiento de acuerdo a las recomendaciones e implementados en el 2013 como parte del programa de educación continua.
- Se les proporcionó instrucción a los supervisores durante una sesión formal de capacitación en octubre, junto con la gerencia y el personal. Los supervisores

continuarán desarrollando competencias en ergonomía, específicamente en los métodos para facilitar la ergonomía a sus equipos como parte del esfuerzo en educación continua. Estarán obligados a dirigir la ergonomía para sus equipos. Un programa estructurado de desarrollo para supervisores que abarca todas las responsabilidades de esta posición se está desarrollando.

2. Participación de los Trabajadores

- Es necesario que los trabajadores conozcan a sus representantes en el Comité. Esto ayudaría a mejorar la interacción entre la gerencia y los trabajadores y entre el comité y los trabajadores.
- Para lograr una mayor participación de los trabajadores, los trabajadores que participen en el Comité de Ergonomía requieren roles y funciones definidos.

Plan de Acción Correctiva

- Extender el programa escrito de Hanesbrands para incluir detalles para mejorar la participación de los trabajadores en múltiples áreas del programa de ergonomía.
- La membresía del Comité de Ergonomía debe incluir a más trabajadores contratados por hora. El objetivo es tener a cada área del trabajo representada con trabajadores contratados por hora como miembros. Los roles específicos se definirán para los miembros y otros empleados se involucrarán en la evaluación y cambios de sus estaciones de trabajo específicas.

3. Evaluaciones Ergonómicas

- Existe una necesidad de realizar evaluaciones ergonómicas continuas y desarrollar un programa de prevención de enfermedades musculoesqueléticas.
- Para reducir el riesgo de las enfermedades musculoesqueléticas, las estaciones de trabajo deben ser sistemáticamente evaluadas e incorporar la participación de los trabajadores. Esto es visto como una medida clave de las acciones médicas preventivas.
- La participación de los trabajadores en las evaluaciones los ayudará a comprender mejor la razón de los cambios propuestos.
- Los ejercicios de estiramiento son una buena estrategia para controlar la fatiga muscular y se debe considerar una evaluación del aumento de su frecuencia.

Plan de Acción Correctiva

- Evaluaciones proactivas se están llevando a cabo y existen planes para completar evaluaciones en todos los puestos ocupando el programa del Centro de Ergonomía de la Universidad de Carolina del Norte. La herramienta de Priorización del Trabajo del ECNC junto con la Herramienta de Detección se utilizarán para priorizar y después analizar cada tipo de trabajo. Herramientas adicionales se utilizarán para llevar a cabo análisis de casos seleccionados. El conjunto de herramientas del ECNC facilitan las propuestas de cambio documentadas y éstas serán utilizadas para todos los cambios que requieran mejoría de infraestructura o métodos.

- Es parte del plan para el 2013 ocupar empleados contratados por hora, supervisores e instructores para completar todas las evaluaciones.
- Todas las recomendaciones de cambios o cambios de métodos basados en evaluaciones ergonómicas contarán con la participación del trabajador por hora afectado y otros trabajadores que desempeñan la misma tarea.
- Un programa de mantenimiento de sillas y estaciones de trabajo será establecido e involucrará a trabajadores en el proceso de auditoría/inspección. La planta establecerá y mantendrá un presupuesto para proveer los recursos económicos para el mantenimiento y reparación/remplazo de equipo apropiados. Se les dará instrucción específica a los trabajadores sobre el uso correcto y manejo de sillas y estaciones de trabajo. Esto será revisado con los trabajadores por lo menos trimestralmente o cuando la observación indique una deficiencia en comprensión.

4. Atención Médica

- Existe evidencia de 31 casos de trabajadores con un diagnóstico confirmado de enfermedad musculo esquelética de 2,116 empleados en la planta. Estos trabajadores deben ser retirados de sus actuales posiciones y reubicados a otras posiciones. Todos han sido reubicado por lo menos una vez
- La asistencia médica es un pilar importante para el desarrollo de un programa de prevención excepto que los trabajadores están claramente insatisfechos con la atención que reciben del médico, el pobre acceso y flujo de la consulta cuando están enfermos y el espacio disponible para citas por unidad de trabajo.
- El médico no está capacitado en salud ocupacional, ergonomía ni medicina del trabajo. No participa en el Comité de Ergonomía y no realiza recorrido por la planta.
- Se recomienda contar con dos médicos de la empresa durante el día de trabajo.
- Implementar un sistema de vigilancia.

Plan de Acción Correctiva

- Hanesbrands continuará asegurando que todos los médicos sean provisto con y utilicen los protocolos médico y guías emitidas por NIOSH (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional). Estos protocolos se han utilizado en las instalación de Hanesbrands durante muchos años y se ha tenido éxito en la oportuna intervención y tratamiento de las enfermedades musculo esqueléticas. Hanesbrands fortalecerá el conocimiento del médico y el uso de estos protocolos.
- El médico está participando activamente en el Comité de Ergonomía.
- El procedimiento para la notificación temprana se les comunica a todos los empleados al momento de su contratación y anualmente durante su reentrenamiento. Una revisión de las intervenciones médicas será parte de la evaluación corporativa trimestral para continuar asegurando un enfoque integral en la ergonomía proactiva.

5. Metas de Producción y Horario de Trabajo.

- Se requiere un estudio para establecer la capacidad física del trabajador para recuperarse versus la repetición que se les requiere para su trabajo. De esta manera, esto asegurará que la meta de producción no contribuye a la fatiga muscular encima de los micro-traumas causados por el trabajo, por consiguiente disminuyendo las lesiones para los trabajadores.

Plan de Acción Correctiva

- Por muchos años Hanesbrands ha creado descanso, recuperación y otro tiempo de pausa esperado -incluyendo las metas de producción- en su planificación a modo de que existan micro pausas a lo largo de todo el día productivo. Hanesbrands continuará asegurando que sus expertos en ingeniería industrial estén ligados al desarrollo de estándares y establecimiento de metas para cada operación específica.
- Hanesbrands continuará evaluando la expansión de las pausas para ejercicios de descanso para ayudar con la recuperación. Los empleados siempre han tenido la libertad de tomar sus pausas; incluyendo recesos para ir al baños sin alguna consecuencia adversa. Se buscarán activamente formas para reforzar que los empleados tomen y gocen de todos los recesos programados en su día de trabajo.
- El actual horario de trabajo de 4 x 3 está siendo revisando, aunque el 95 por ciento de trabajadores han indicado que ellos están a favor de este horario por diversas razones, principalmente para disfrutar de mas tiempo con sus familias.

Conclusión

En la Queja de Terceros presentado por CODEMUH planteó la importancia de los temas de ergonomía en las industrias textiles y de confección en Honduras, y en particular en las plantas que utilizan jornadas laborales de 4x3. La evaluación independiente del Programa de Ergonomía en las plantas de Hanesbrands en Honduras, proporciona claridad en cuanto a como está integrado el programa, y también identificó brechas y limitantes en su implementación. Además incluyó una serie de recomendaciones para fortalecer el programa que ha sido adoptado por Hanesbrands en su plan de acción.

La FLA quisiera enfatizar la importancia de la participación y apropiamiento en la implementación de un programa de ergonomía para asegurar su efectividad. Esto está plenamente alineado con la perspectiva del querellante sobre la importancia de la participación de los trabajadores en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y prácticas para garantizar la confianza en las actividades y en su efectividad para evaluar y prevenir riesgo ergonómico. La FLA quisiera exhortar a Hanesbrands a mejorar el marco dentro del cual se provee la asistencia médica a los trabajadores para permitir un mejor flujo, acceso y tratamiento oportuno a los trabajadores. Hanesbrands está comprometido a continuar mejorando el programa de ergonomía en sus plantas en Honduras.

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 Hanesbrands en Honduras.