

Investigación Independiente

Reporte Final: Petralex, S. de R.L.

ZIP Búfalo, Villanueva, Honduras

Abril 8-11, 2015



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

Elaborado por:

Franklin Chavarria (Regional Manager, the Americas)
Francisco Chicas (SCI Lead Assessor for the Americas)

ÍNDICE

I Resumen Ejecutivo	Pág. 3
II Alcance y metodología de la investigación	Pág. 5
III Antecedentes	Pág. 7
IV Resultados de la investigación	Pág. 10
V Conclusiones	Pág. 25
VI Recomendaciones	Pág. 26
VII Anexos	Pág. 29

I. Resumen Ejecutivo

Entre noviembre 2014 y marzo 2015, la fábrica Petrallex en Villanueva, Honduras, despidió ilegalmente o forzó las renuncias de al menos 19 trabajadores de la maquila de ropa, incluyendo nueve Directivos Sindicales de SITRAPETRALEX y diez afiliados o familiares de líderes sindicales, de acuerdo a una investigación independiente realizada por la Fair Labor Association (FLA) en abril de 2015.

A través de entrevistas con líderes sindicales, gerencia de la fábrica, oficiales de gobierno, y más de 30 trabajadores, además de una rigurosa revisión de documentación de la fábrica y del sindicato, los investigadores de la FLA concluyeron que la fábrica alegó injustificadamente un “reajuste de personal” o “reestructuración” para realizar los despidos con ánimo anti sindical. Los investigadores no encontraron evidencia de una real reestructuración o reajuste en los departamentos afectados por los despidos. Encontraron además que la gerencia de la fábrica recurrió a ofertas de pago adicional de liquidaciones como una forma de forzar a los trabajadores que buscaba despedir, a firmar voluntariamente sus renuncias.

En definitiva, los investigadores encontraron que el uso sistemático de estas tácticas para ejecutar las terminaciones de los trabajadores ha servido, a lo largo del tiempo, “como un medio para disfrazar despidos con ánimo anti sindical.” Los despidos en Petrallex siguen un patrón de terminaciones con ánimo anti-sindical que data desde el segundo semestre de 2006, cuando Petrallex despidió a todos los miembros de la Junta Directiva Provisional establecida para formar el sindicato en la fábrica, y desde junio de 2007, cuando Petrallex despidió a todos los candidatos a liderar el nuevo sindicato que todavía estaba comenzando su existencia. En aquel entonces, estas terminaciones también fueron categorizadas como “reestructuración de personal”.

La investigación de la FLA revela que el actual ambiente laboral en la fábrica desalienta a los trabajadores de ejercer plenamente su derecho a la libertad de asociación, mientras que los despidos privan a los trabajadores de los líderes que ellos necesitan para que su sindicato ejecute sus actividades. Los despidos en Petrallex constituyen una violación a la Constitución de Honduras, al Código de Trabajo de Honduras, y a los Convenios 87 y 98 de la OIT, y al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y sus Normas de Cumplimiento.

Marcas afiliadas a la FLA y Remediación Recomendada

Al momento, cinco compañías afiliadas a la FLA son compradoras de Petrallex: Box Seat Clothing, Dallas Cowboys Merchandising Ltd., Gear for Sports Inc. (incluyendo

Under Armour bajo un acuerdo de licencia), Outerstuff (licenciataria de adidas Group), y VF Corporation.

La FLA recomienda que, en consulta con el sindicato SITRAPETRALEX, las marcas involucradas, de manera independiente, evalúen y reporten públicamente sobre el progreso alcanzado por Petralex en la remediación de estas violaciones laborales. Específicamente, los pasos de remediación de la fábrica deberían incluir:

1. Reintegro de los 19 trabajadores despedidos y pago de sus salarios caídos, asegurando que la antigüedad sea respetada.
2. No más despidos u otros actos de represalia con base en actividades sindicales o colectivas, vínculo familiar, o simpatía con aquellos trabajadores que ejercen sus derechos sindicales.
3. Reconocimiento de la Junta Directiva de SITRAPETRALEX y establecimiento de un diálogo semanal con sus miembros.
4. Capacitación continua para todos los trabajadores, supervisores y gerentes en el derecho a la libertad de asociación, inicialmente, a ser impartida por un experto independiente.
5. Un carta escrita en español, emitida conjuntamente con el sindicato, y dirigida a todos los trabajadores de Petralex, expresando el respeto por su derecho de asociación en la fábrica.

Las marcas afiliadas a la FLA involucradas deberían verificar el cumplimiento de estos pasos de remediación en los siguientes seis meses. Posteriormente, dada la seriedad de las violaciones, y su recurrencia en el tiempo, las marcas deberían regularmente monitorear las prácticas de terminación de la fábrica para prevenir futuros despidos con ánimo anti sindical, y regularmente confirmar que el ambiente de trabajo en Petralex permite a los trabajadores ejercer su derecho a la libertad de asociación.

II. Alcance y Metodología de la Investigación

Este reporte contiene los resultados de una investigación independiente realizada por personal de la *Fair Labor Association* (en lo sucesivo, denominada FLA) en Petralex S. de R.L. (en lo sucesivo, denominada la fábrica o Petralex) en respuesta a una Queja de Terceros enviada por la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (en lo sucesivo, denominada FITH) a la FLA, el 31 de marzo de 2015, alegando violaciones a la libertad sindical en perjuicio de directivos sindicales, afiliados, familiares de afiliados y simpatizantes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Petralex S. de R.L. (en lo sucesivo, denominado SITRAPETRALEX), en Honduras.

Específicamente, la investigación se enfocó en las alegaciones de despido y renuncias forzadas de líderes sindicales, afiliados, familiares de afiliados y simpatizantes de SITRAPETRALEX, entre noviembre de 2014 y marzo de 2015, realizadas por la gerencia de Petralex con motivo de sus actividades sindicales o vínculo familiar con trabajadores que ejercen su derecho a la libertad de asociación. Adicionalmente, a los investigadores se les solicitó realizar una revisión del estado actual del plan de remediación que emanó de una evaluación SCI¹ realizada por la FLA en la fábrica, en noviembre de 2013².

Las siguientes compañías afiliadas a la FLA son actualmente compradoras de Petralex: Box Seat Clothing, Dallas Cowboys Merchandising Ltd., Gear for Sports Inc. (incluyendo Under Armour bajo un acuerdo de licencia), Outerstuff (licenciataria de adidas Group), y VF Corporation.

Entre el 8 y el 11 de abril de 2015, los investigadores de la FLA realizaron entrevistas con diversas partes interesadas vinculadas al caso, tales como representantes de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (en lo sucesivo, denominada STSS), líderes sindicales de la FITH, líderes sindicales y afiliados de SITRAPETRALEX despedidos, trabajadores afiliados y no afiliados, una ex funcionaria de la STSS, un representante de la Asociación Hondureña de Maquiladores (en lo sucesivo, denominada AHM), y una lideresa sindical de la Central General de Trabajadores (CGT).

¹ Iniciativa de Cumplimiento Sostenible (por sus siglas en inglés, *Sustainable Compliance Initiative*).

² Durante la mañana del 10 de abril los investigadores acordaron con la Gerente de Recursos Humanos que ellos regresarían a la fábrica el 11 de abril a revisar la documentación relativa al estado actual del plan de remediación que resultó de la previa evaluación SCI; sin embargo, esa mismo día se le informó a los investigadores que ya no sería posible realizar dicha visita, ya que toda la información relativa al plan de remediación había sido enviada a la marca afiliada a la FLA, responsable de darle seguimiento al plan de remediación.

Asimismo, se realizó una visita *in situ* que duró un día y medio a las instalaciones de Petralex, ubicada en ZIP Búfalo, Villanueva, para realizar entrevistas con trabajadores y representantes de la gerencia, revisión documental e inspección visual por la planta.

El proceso de investigación incluyó la revisión de documentos oficiales de la STSS y de otras entidades públicas, y documentos internos y comunicados públicos elaborados por la FITH y SITRAPETRALEX.

Todas las fuentes de información consultadas (entrevistas, documentos revisados, etc.) son presentadas en el Anexo A de este documento.

Considerando la dificultad de comprobar discriminación anti sindical – principalmente por la falta de evidencia documental– los investigadores triangularon la evidencia documentada dentro de la fábrica con la evidencia testimonial externa y así poder determinar si el despido de los líderes sindicales, afiliados, familiares de afiliados y simpatizantes del sindicato, fueron motivados por el ejercicio de su libertad sindical, u otra razón como medidas disciplinarias, reducciones de personal en general, u otras razones.

Como ya ha establecido el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, denominada OIT), “(...) *puede resultar difícil, si no imposible, para un trabajador aportar prueba sobre el carácter antisindical de una cierta medida (...)*”³; debe, en efecto, tenerse en cuenta que es el empleador quien posee el poder de documentar (de él derivan su carga y también su obligación de documentar), poder del que los trabajadores normalmente carecen⁴.

³ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT; Ginebra 2006, ISBN 978-92-2-119031-6, párr. 819.

⁴ Goldin, Adrián; Informe de misión sobre el proceso de cierre de Jerzees de Honduras, las investigaciones previas y los derechos de libertad sindical, *Fair Labor Association*, pág. 4, en línea http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/jdh_hq_spa_01.28.09.pdf, consultada el 10 de abril de 2015.

III. Antecedentes

Antes de ahondar en las situaciones actuales a investigar, es útil proveer de algunos antecedentes históricos sobre la formación del sindicato en Petrallex. El 24 de junio de 2006, un grupo de trabajadores de Petrallex asesorados por la FITH decidió realizar una asamblea, en la cual constituyeron SITRAPETRALEX⁵. De dicha asamblea se levantó un acta, la cual se presentó a la sede central de la STSS en Tegucigalpa, junto con la demás documentación que exige el Artículo 481 del Código de Trabajo, para obtener el reconocimiento legal del sindicato.

En los días siguientes, la gerencia de Petrallex despidió a todos los miembros de la Junta Directiva Provisional y a varios afiliados al sindicato⁶. Mientras tanto, la STSS otorgó la personalidad jurídica (reconocimiento) a dicho sindicato hasta el 7 de mayo de 2007⁷. Fue la federación sindical CGT quien en junio de 2007, decidió emprender el primer esfuerzo por constituir la primera Junta Directiva Reglamentaria del sindicato que creó la FITH⁸.

Para realizar esto, la CGT solicitó que un inspector de trabajo visitara la fábrica y certificara que los candidatos a directivos sindicales tenían más de 6 meses de laborar para la empresa; requisito exigido por el Artículo 510 literal c) del Código de Trabajo para todo candidato a Directivo Sindical. Esta certificación emitida por la Dirección de Inspección de Trabajo sirve como prueba de que los líderes sindicales han cumplido con los requisitos para ser parte de la Junta Directiva (Artículo 481 literal c) del Código de Trabajo)⁹.

Entre el 6 y el 8 de junio de 2007 la gerencia de Petrallex despidió a todos los candidatos a líderes sindicales –un total de seis– , antes que la CGT pudiera presentar la certificación de la Dirección de Inspección de Trabajo. La fábrica alega “reajuste de personal” como la causa oficial de los despidos¹⁰.

⁵ Acta de Fundación y Elección de la Junta Directiva Provisional de SITRAPETRALEX, de 24 de junio de 2006.

⁶ Entrevista con Alejandro Santos Deras y Francisco Joel López de la FITH, de 8 de abril de 2015.

⁷ Transcripción No 31/Dos/2009, del asiento de reconocimiento e inscripción de personalidad jurídica de SITRAPETRALEX, emitida por la STSS el 20 de octubre de 2009.

⁸ Corresponde a la Junta Directiva Provisional la dirección de un sindicato recién formado, por un período máximo de 30 días después de la publicación oficial del reconocimiento de la personalidad jurídica. Posteriormente a este período, el sindicato debe elegir a la Junta Directiva Reglamentaria, y la duración del mandato de los directivos sindicales se regulará en los estatutos del sindicato (Artículos 478 numeral 8) y 512 del Código de Trabajo).

⁹ Entrevista con Evangelina Argueta de la CGT, de 10 de abril 2015.

¹⁰ Hechos documentados en la Presentación Pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (en lo sucesivo, denominada OTLA), bajo Capítulos 16 y 20 del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América y República Dominicana-Centroamérica (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), pág. 7.

Entre el segundo semestre de 2007 y segundo trimestre de 2008, la CGT continuó realizando diversos intentos para constituir legalmente la Junta Directiva, mediante la acreditación de sus miembros. En todos los intentos los trabajadores fueron despedidos¹¹, situaciones que constituyen una clara violación de la garantía legal conocida como “*fuero sindical*”¹², la cual se reconoce a favor de todo Directivo Sindical por la ley laboral hondureña.

A inicios de 2008, la sede central de la STSS en Tegucigalpa designó a dos inspectores para que investigaran los despidos realizados por la gerencia de Petrallex en perjuicio de miembros y directivos del sindicato. En su reporte público resultante de su investigación, con fecha 23 de mayo de 2008, la STSS concluyó que Petrallex había violado la ley nacional, específicamente el Artículo 117 del Código de Trabajo, por el despido de 134 afiliados sindicales, sin contar con la debida autorización de un juez. En esta ocasión, la STSS ordenó el reintegro de los trabajadores despedidos en un lapso de 3 días¹³. Dicha orden no fue cumplida por Petrallex.

Información disponible sugiere que, a partir de 2009 ni la FITH ni la CGT volvieron a intentar conformar una nueva Junta Directiva de SITRAPETRALEX sino hasta agosto de 2014, cuando la FITH decidió retomar los esfuerzos organizativos¹⁴.

Algunos patrones de comportamiento de la gerencia de Petrallex sobre libertad de asociación que han sido documentados son¹⁵:

1. No permitir acceso a las instalaciones de la fábrica a las autoridades de la STSS, principalmente a los inspectores de trabajo;
2. Denegatoria a firmar acuso de recibo de las notificaciones de la constitución de Junta Directiva de SITRAPETRALEX;
3. No acatamiento de las recomendaciones por parte de la STSS, específicamente en lo relativo al reintegro de los miembros del sindicato despedidos.

Respecto al primer punto indicado arriba, la Ex Directora Regional de Trabajo en San Pedro Sula confirmó que en una ocasión en febrero de 2008, ella tuvo que

¹¹ *Ibid*, págs. 8-11. En detalle, la queja presentada a la OTLA documenta despidos de líderes sindicales de SITRAPETRALEX en las siguientes fechas: 25 de julio 2007, 21 de diciembre 2007; 11, 12 y 13 de febrero 2008, y 21 de febrero 2008.

¹² El Código de Trabajo de Honduras, en el Artículo 516 consagra la garantía de “*fuero sindical*”, que consiste en una protección legal para todo miembro directivo de un sindicato a no ser despedido de su trabajo sin comprobar previamente ante el juez que existe una justa causa para terminar su contrato.

¹³ *Ibid*, pág. 11.

¹⁴ Entrevista con Alejandro Santos Deras de la FITH, de 13 de abril de 2015; entrevista con Evangelina Argueta de la CGT, de 10 de abril de 2015.

¹⁵ *Supra nota* 9, págs. 7-11.

intervenir, con el apoyo de la fuerza policial para asegurar que, finalmente un inspector de trabajo haya podido entrar a la zona franca¹⁶.

¹⁶ Entrevista con Lucía Rosales, Ex Directora Regional de Trabajo en San Pedro Sula (periodo 2006-2008), de 8 de abril de 2015.

IV. Resultados de la investigación

Los siguientes hechos fueron corroborados por los investigadores de la FLA:

Despidos de Directivos Sindicales en noviembre 2014

Los esfuerzos organizativos que la FITH emprendió a partir de agosto 2014, resultaron en el registro de una nueva Junta Directiva de SITRAPETRALEX ante la STSS, el 21 de noviembre de 2014¹⁷. La gerencia de Petrallex despidió a tres líderes sindicales que conformaban esta Junta Directiva, entre el 17 y el 20 de noviembre de 2014, todos ellos del Departamento de Corte¹⁸. En lo sucesivo, estos trabajadores serán identificados como **Directivo Sindical # 1**, **Directivo Sindical # 2**, y **Directivo Sindical # 3**¹⁹.

De acuerdo a las cartas de despido emitidas por la gerencia de la fábrica, estas tres terminaciones se debían a un “reajuste de personal”. Los investigadores conversaron con dos de los trabajadores despedidos²⁰, quienes afirmaron que su despido estuvo motivado por sus actividades sindicales y no debido a una “reestructuración” como alegó la gerencia.

Al investigar por qué el despido de estos líderes sindicales ocurrió antes de que el sindicato registrara a la Junta Directiva, se determinó lo siguiente: evidencia testimonial recabada demuestra que, entre las actividades de los guardias de la fábrica, se incluye la vigilancia de los trabajadores con el propósito de identificar a aquellos empleados involucrados en actividades sindicales. Además, se tuvo conocimiento que algunos trabajadores leales a la gerencia también trasladaron información acerca de la identidad de los trabajadores que estaban ejerciendo sus derechos sindicales²¹. De esta forma, la gerencia pudo tener conocimiento de los esfuerzos de la FITH, a partir de agosto 2014, para constituir una nueva Junta Directiva de SITRAPETRALEX.

Los actos de vigilancia y control de los trabajadores incluyen: observar a grupos de trabajadores que se forman durante las horas de almuerzo, y perseguir a

¹⁷ Transcripción No 336/2014, registro de Junta Directiva de SITRAPETRALEX, emitida por la STSS el 27 de noviembre de 2014.

¹⁸ Cartas de despidos archivadas en los expedientes personales de los trabajadores despedidos.

¹⁹ Con el propósito de proteger la identidad de los trabajadores afectados en el caso en consideración, se omitirán sus nombres y se hará referencia a ellos con las designaciones “Directivo Sindical #”; “Afiliado Sindical #”, y en el caso de los familiares, al parentesco por consanguinidad o afinidad que tengan con miembros del sindicato. Los nombres de todas las personas incluidas en este reporte se compartirán con todas las partes interesadas en caso que la gerencia de Petrallex decida llevar a cabo el reinstalo de los trabajadores sugerido en la sección de recomendaciones del presente documento.

²⁰ Los investigadores realizaron llamadas con estos trabajadores entre el 13 y 14 de abril, 2015. De igual forma, se intentó localizar al tercer líder sindical pero no fue posible.

²¹ Entrevistas *in situ* con trabajadores activos de Petrallex y entrevistas fuera de la fábrica con trabajadores despedidos.

determinados trabajadores -- considerados como “objetivos” por los vigilantes--, a la salida de la fábrica y de la zona franca (en el sitio conocido como “El Metro”), con el propósito de constatar si éstos se reúnen posteriormente con otros trabajadores. Incluso, los vigilantes de Petralex han sido observados filmando a grupos de trabajadores de la fábrica durante reuniones en el lugar conocido como “El Metro”, y los vigilantes de la zona franca piden a los trabajadores de Petralex que se vayan cuando éstos se encuentran reunidos en dicho lugar.

Despidos de Directivos Sindicales en marzo de 2015

A raíz de los despidos de tres de sus líderes sindicales, los miembros de SITRAPETRALEX junto a la FITH, reestructuraron una nueva Junta Directiva el 4 de diciembre de 2014. La sede central de la STSS de Tegucigalpa emitió la constancia del registro de esta nueva Junta Directiva hasta el 25 de febrero de 2015²². La dos lideresas sindicales que no fueron afectadas por los despidos de noviembre 2014, continuaron formando parte de la Junta Directiva, ocupando nuevos cargos dentro de dicha junta.

Temprano en la mañana del 2 de marzo de 2015, tres miembros de la nueva Junta Directiva del sindicato se presentaron a la oficina de la Gerente de Recursos Humanos de Petralex y le manifestaron que ellos eran miembros de la recién formada Junta Directiva. Ellos intentaron entregarle una copia a la Gerente de Recursos Humanos de la transcripción del registro oficial de dicha junta ante la STSS.

De acuerdo al testimonio de los líderes sindicales, la Gerente de Recursos Humanos manifestó que no tenía nada que decir y se negó a firmar acuso de recibo de la transcripción antes mencionada, no obstante haberse quedado con una copia.

Ese mismo día, la gerencia comenzó a despedir a los nuevos miembros de la Junta Directiva. El detalle de los hechos se describe a continuación. Con el propósito de mantener en confidencialidad la identidad de los trabajadores afectados por los despidos, ellos serán identificados en la misma forma antes indicada.

Caso de Directivo Sindical # 4

El 2 de marzo, aproximadamente a las 2:30 pm, el supervisor de este trabajador lo envió a la oficina de la Gerente de Recursos Humanos. Lo recibió la Coordinadora de Recursos Humanos, quien le mostró en la computadora el cálculo de su liquidación por despido y le dijo que si firmaba la carta de renuncia le pagarían el doble de la liquidación que le correspondía por ley. Ya que el trabajador se negó a aceptar la renuncia, la Coordinadora de Recursos le preguntó “¿Cuánto dinero querés?”. La

²² Transcripción No 029/2015, registro de Junta Directiva de SITRAPETRALEX emitida por la STSS el 25 de febrero de 2015.

representante patronal intentó insistentemente persuadirlo de varias maneras para que aceptara la renuncia, diciéndole incluso que “se acordara de su hijo”. Lo mantuvieron aproximadamente tres horas en la oficina, y ante su negativa para aceptar la propuesta de la gerencia fue despedido. Él no firmó su finiquito ni carta de despido y tampoco aceptó el pago de su liquidación. La esposa de este trabajador laboraba en la fábrica y también fue despedida. Su caso se describe más adelante.

Caso de Directivo Sindical # 5

De acuerdo al testimonio de los miembros directivos de SITRAPETRALEX, este trabajador fue despedido el 3 de marzo. En su expediente personal, los investigadores encontraron una carta de renuncia hecha a mano y, aparentemente firmada por el trabajador, con fecha 2 de marzo de 2015. En su expediente personal los investigadores también encontraron el finiquito –con la misma firma que aparece en la carta de renuncia–, pero con fecha 27 de febrero de 2015. La Gerente de Recursos Humanos no pudo explicar esta contradicción de fechas entre el finiquito y la carta de renuncia. De acuerdo al finiquito firmado, ambas partes –trabajador y gerencia– deciden de común acuerdo poner fin a la relación laboral, sin responsabilidad para las partes, y el trabajador recibe HNL 5,634.83 Lempiras (aproximadamente USD 259.70). No se encontró evidencia de transferencia bancaria o emisión de cheque para el pago de la liquidación; la gerencia manifestó que el pago fue hecho en efectivo. Esta no es una práctica común.

Los investigadores tuvieron una conversación telefónica con este trabajador, quien no quiso brindar información sobre la fecha exacta de su despido, ni la cantidad exacta de dinero que recibió en concepto de liquidación. Lo único que él confirmó fue que recibió su pago en efectivo, que decidió voluntariamente renunciar a su trabajo y que no está interesado en regresar a la fábrica.

Tanto el Directivo Sindical # 4 como el Directivo Sindical # 5, laboraban en el Departamento de Logo (*Heat Transfer*). Los investigadores pudieron determinar que los reemplazos fueron asignados en las líneas de producción, en un período de dos días, en los puestos que ambos trabajadores ocupaban. Además, según la información recabada, al momento del despido de ambos trabajadores no se estaba implementando algún “reajuste de personal” en el Departamento de Logo, tal y como argumentaba la gerencia de Petralex.

Caso de Directiva Sindical # 6

Esta trabajadora fue llevada a la oficina de Recursos Humanos por su supervisor, aproximadamente a las 4:00 pm, del día 3 de marzo. La Coordinadora de Recursos Humanos le dijo que estaba despedida debido a un “reajuste de personal”, pero que si firmaba una carta de renuncia le darían el doble de la liquidación que le correspondía por ley, llegando a ofrecer hasta HNL 80,000.00 Lempiras (USD 3,686.89). La Coordinadora de Recursos Humanos le dijo que incluso le podían pagar un taxi que la llevara hasta su casa de modo que no viajara en transporte

público con tanto dinero. La trabajadora se negó a aceptar los ofrecimientos de la gerencia y fue despedida. Ella tampoco firmó su finiquito ni carta de despido. Dos hermanas de esta trabajadora que laboraban en la fábrica también fueron despedidas, sus casos se mencionan más adelante.

Según la evidencia testimonial recopilada, la Directiva Sindical # 6 era una buena operaria de costura y el equipo de producción de la gerencia trató de reemplazarla inmediatamente a su despido; aunque tuvieron dificultades para cubrir su puesto al no encontrar rápidamente a una operaria con sus mismas habilidades. El que la gerencia tratara de reemplazarla, más el hecho que su módulo no sufrió otros cambios en cuanto a la cantidad de operarios y de estilos al momento de su despido, sugiere que la razón de su despido no es “reajuste de personal” como lo alegó la gerencia.

Caso de Directivo Sindical # 7

El 3 de marzo, alrededor de las 5:30 pm, el supervisor llevó al Directivo Sindical # 7 a la oficina de Recursos Humanos. La Coordinadora de Recursos Humanos le notificó que estaba despedido y ya le tenía listo el finiquito y la carta de renuncia para que los firmara. El trabajador se negó a firmar la aceptación del despido y salió de la oficina.

Este trabajador laboraba en el Departamento de Corte, operando una máquina de tejido tubular, posición que solamente requiere a una persona. La evidencia recopilada indica que un reemplazo fue asignado a su posición al corto tiempo de su despido, y el trabajador que ocupó su posición todavía se encontraba laborando en ese puesto, al momento de la visita *in situ*. Una vez más el “reajuste de personal” fue el motivo de la terminación.

Caso de Directiva Sindical # 8

Esta trabajadora fue llamada a la oficina de Recursos Humanos el 4 de marzo, a las 7:00 am. La Coordinadora de Recursos Humanos le dijo que estaba despedida por “reajuste de personal”, y que su liquidación, según la ley era de HNL 35,000.00 Lempiras (USD 1,613.06) pero que le podían pagar HNL 52,000.00 Lempiras (USD 2,396.55) si firmaba carta de renuncia. Ella se negó a aceptar la renuncia y fue despedida en el momento. Ella tampoco firmó su finiquito ni carta de despido.

Esta trabajadora era operaria de costura. Una vez más, el equipo de producción de la fábrica designó a otra trabajadora para que ocupara su puesto, inmediatamente después de su despido. En este caso, los investigadores tampoco encontraron evidencias de cambios sustanciales en la composición del módulo donde se encontraba esta trabajadora al momento de su despido.

Caso de Directiva Sindical # 9

Esta trabajadora fue despedida el 9 de marzo de 2015, alrededor de las 4:00 pm. El despido se lo notificó una representante de Recursos Humanos, cuyo nombre desconoce porque era nueva y a los pocos días dejó de trabajar en la fábrica. Esta trabajadora reconoce que firmó acuso de recibo de la carta de despido, pero no firmó su finiquito ni tampoco aceptó el pago de la liquidación.

Al siguiente día del despido de esta operaria de costura, su puesto también fue ocupado por otra trabajadora. Nuevamente, se refleja el mismo patrón: un trabajadora despedida supuestamente por “reajuste de personal”, pero el módulo donde se encontraba laborando no experimentó otros cambios en el número de trabajadores al momento de su despido.

Es oportuno destacar que todos los despidos de Directivos Sindicales antes mencionados constituyen una violación a la protección legal conocida como “*fuero sindical*” reconocida en virtud de la ley laboral hondureña.

Casos de despido de trabajadores afiliados al sindicato y de familiares de afiliados

La FITH proporcionó a los investigadores una lista de 10 trabajadores despedidos por la fábrica a inicios de marzo de 2015, alegando que tales despidos tuvieron a la base el ejercicio de su derecho a la libertad sindical y/o la relación de parentesco con los miembros del sindicato.

Los investigadores pudieron determinar que, nueve de estos diez trabajadores eran afiliados a SITRAPETRALEX. De este grupo, dos trabajadoras, además de ser afiliadas al sindicato son hermanas de una de las Directivas Sindicales despedidas en marzo 2015. La única persona despedida que no es miembro del sindicato es la esposa de uno de los líderes sindicales despedidos en marzo de 2015.

De acuerdo a la evidencia documental y testimonial, los despidos de estos diez trabajadores se realizaron durante el mismo período en que se despidió a los miembros de la última Junta Directiva del sindicato, alegando nuevamente un “reajuste de personal”, el cual no está documentado²³. Todas las entrevistas con trabajadores confirmaron el ambiente anti sindical promovido y tolerado por la gerencia de Petrallex con el propósito de evitar el funcionamiento efectivo del sindicato. En este contexto, la evidencia demuestra que la persecución sindical es sistemática, abierta y enfocada a todo aquel de quien se sospeche esté directamente

²³ Los investigadores solicitaron al Gerente de Producción registros sobre órdenes de producción y cambios de estilos y cómo estos cambios afectaron significativamente a los módulos de producción, de febrero y marzo de 2015. El Gerente de Producción aseguró a los investigadores que “no mantiene registros físicos ni en su computadora”.

involucrado en actividades sindicales, en cualquier departamento de producción, o que tenga algún vínculo o afinidad con otro trabajador de quien se cree es afiliado o simpatizante con una iniciativa sindical²⁴.

De la revisión de los expedientes personales de estos diez trabajadores, los investigadores no encontraron evidencia de acciones disciplinarias impuestas, ni bajo rendimiento laboral; al contrario, el testimonio de los compañeros de trabajo entrevistados da fe de que se trataba de buenos trabajadores que cumplían con las reglas de la empresa.

A modo de ejemplo, de los diez trabajadores despedidos que se mencionan arriba, los investigadores documentaron tres casos concretos²⁵:

Caso de Afiliado Sindical # 1

Este trabajador tenía cargo de Supervisor del Departamento de Logo (*Heat Transfer*) al momento de su despido. Él era afiliado al sindicato y participó en los esfuerzos para reactivar la Junta Directiva a finales de 2014. Fue despedido el 3 de marzo 2015, aproximadamente a las 12:00 pm. La Coordinadora de Recursos Humanos le manifestó que su despido se debía –una vez más– a un “reajuste de personal”. Este trabajador tiene un dictamen médico del Instituto Hondureño de Seguridad Social, de diciembre 2013 que indica un padecimiento en su espalda, y que recomienda, entre otras medidas, la reubicación en un área donde pueda alternar su posición de trabajo de pie y sentado²⁶.

Según el Gerente de Planta, este trabajador fue reubicado en dos ocasiones, alegando que debido al padecimiento en su espalda no podía ocupar posiciones que requerían estar de pie o sentado durante toda la jornada laboral; de modo que fue despedido por “no haber un puesto idóneo para su condición”. Los investigadores no encontraron evidencia de los cambios de puesto, y de acuerdo a la entrevista con el trabajador, el único cambio de puesto que tuvo fue cuando lo trasladaron como Supervisor de Logo, donde él sentía bien y desempeñaba sus funciones adecuadamente. El Gerente de Planta manifestó además que este trabajador “cometía muchos errores en el desempeño de su trabajo”, los cuales tampoco están documentados.

Se pudo constatar que la posición del Afiliado Sindical # 1 también fue ocupada inmediatamente después de su despido; y como ya se mencionó anteriormente, no

²⁴ El cien por ciento de los trabajadores de la fábrica entrevistados confirmaron esta situación.

²⁵ Debido a la corta duración de la investigación *in situ*, los investigadores no tuvieron el suficiente tiempo para documentar el resto de casos de manera específica y a profundidad. Sin embargo, la información recabada es suficiente para establecer un patrón –histórico– anti sindical por la empresa.

²⁶ Comisión Técnica de Riesgos Profesionales, Instituto Hondureño de Seguridad Social, San Pedro Sula, Dictamen de Reubicación Laboral No CTRP SPS 313-13.

hay evidencias de “reajustes de personal” que afectarán otros puestos en el Departamento de Logo.

Caso de Afiliada Sindical # 2

Se trata de una operaria de costura, despedida por la gerencia el 13 de marzo de 2015 debido a un “reajuste de personal”. Entrevistas con sus compañeros de trabajo indican que la razón de su despido fue el ejercicio de su derecho a la libertad sindical. Al igual que la totalidad de los casos antes descritos, el puesto de esta trabajadora también fue ocupado por otro trabajador poco después del despido.

Caso de trabajadora no afiliada con vínculo familiar con Directivo Sindical # 4

Los investigadores entrevistaron a la esposa del Directivo Sindical # 4, quien tenía 12 años de laborar para la empresa como Auditora de Calidad de producto final; esta información fue corroborada por medio de la revisión de su expediente personal. De acuerdo a su testimonio, no se le explicaron las razones de su despido, el cual ocurrió el 3 de marzo de 2015 (un día después del despido de su esposo). A ella le llamó la atención su despido pues en ese momento la empresa estaba contratando a más auditores de calidad.

Ella confirmó no estar involucrada con actividades sindicales, pero cree que la gerencia la despidió por su vínculo familiar con uno de los directivos del sindicato.

Cabe resaltar que, para el caso del Afiliado Sindical # 8 y la Afiliada Sindical # 9, y los Directivos Sindicales # 4, 5, 6, 7, 8 y 9, la Oficina de Inspección de Trabajo, en Actas de Notificación con fechas 9 y 24 de marzo de 2015 respectivamente, ordenó a Petrallex el restituir, bajo las mismas condiciones en sus puestos de trabajo a todos los trabajadores. Ninguno de estos requerimientos ha sido cumplido por Petrallex a la fecha.

Cuadro 1: Consolidado de trabajadores despedidos por Petrallex con motivo de sus actividades sindicales y/o vínculo familiar con miembros del sindicato

Categoría sindical y/o vínculo familiar		Fechas de despidos	Nombre del trabajador
Directivos Sindicales (Juntas Directivas de noviembre 2014 y marzo	Directivo Sindical # 1	20 de noviembre / 2014	[Redacted]
	Directivo Sindical # 2	17 de noviembre / 2014	[Redacted]
	Directivo Sindical # 3	20 de noviembre / 2014	[Redacted]

2015)	Directivo Sindical # 4	2 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Directivo Sindical # 5	3 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Directiva Sindical # 6	3 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Directivo Sindical # 7	3 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Directiva Sindical # 8	4 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Directiva Sindical # 9	9 de marzo / 2015	[REDACTED]
Trabajadores afiliados al sindicato y familiares de afiliados despedidos	Afiliada Sindical # 1 (hermana de Líder Sindical # 6)	4 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 2 (hermana de Líder Sindical # 6)	4 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 3	4 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 4	13 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 5	13 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 6	13 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 7	13 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliado Sindical # 8	3 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Afiliada Sindical # 9	5 de marzo / 2015	[REDACTED]
	Trabajadora despedida # 1 (no afiliada sindical ni simpatizante del sindicato, esposa del Directivo Sindical # 4)	3 de marzo / 2015	[REDACTED]
TOTAL: 19 Trabajadores			

Evaluando las prácticas de terminación de la fábrica

Los investigadores observaron que todas las cartas de los despidos antes mencionados se justificaban por un “reajuste de personal”; mientras que el consolidado de terminaciones que lleva la Gerencia de Recursos humanos mensualmente, establece que el motivo fue una “reestructuración”.

El procedimiento de terminaciones de la empresa (P-RHX-015, de 02 de junio de 2014) no define qué es un “reajuste de personal” o una “reestructuración”. Al preguntar a la Gerente de Recursos Humanos la diferencia entre “reajuste de personal” y “reestructuración” ella no pudo dar una explicación. El Gerente de Planta de la fábrica sin embargo, explicó la diferencia entre un “reajuste de personal” y una “reestructuración”.

Según su explicación, un “reajuste” se refiere a un cambio de estilo o de producto, que repercute en el número de operaciones en un determinado módulo, lo que se podría traducir en un despido en caso que el trabajador o trabajadores no puedan ser reubicados en otro módulo; mientras que la “reestructuración” ocurre por falta de órdenes de producción –o reducción de las mismas–, resultando en el despido significativo de trabajadores.

Al revisar el registro consolidado de terminaciones de 2014 hasta la fecha se pudo observar que no hubo ningún caso de “reajuste de personal” durante 2014, y dicha categoría aparece por primera vez en febrero 2015. Lo anterior demuestra que no existe un procedimiento definido y estandarizado en materia de terminaciones, y que la gerencia utiliza indistintamente los términos “reestructuración” y “reajuste”.

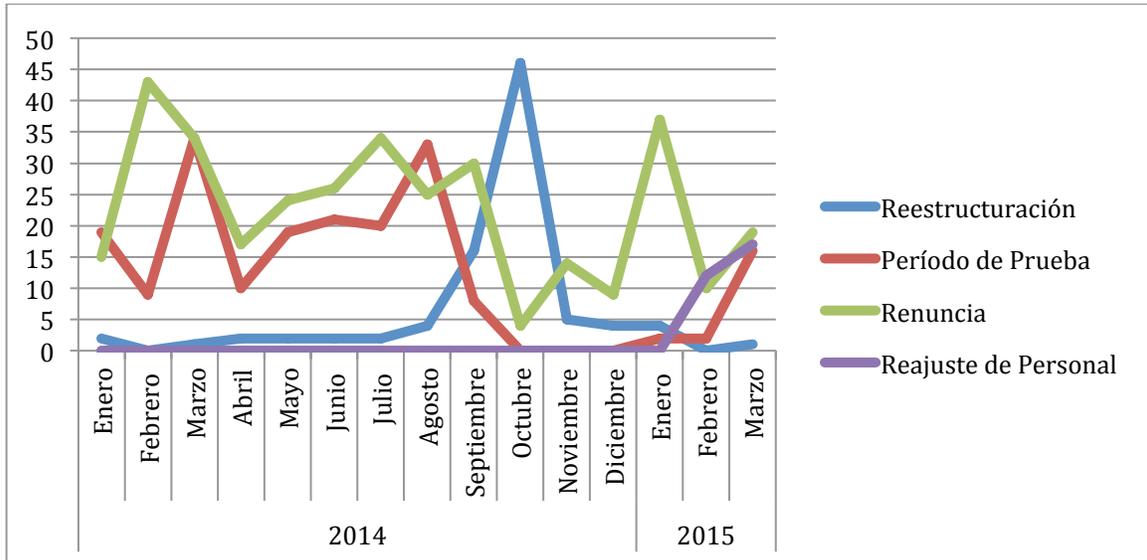
Además, en ningún caso hay evidencia que justifique las decisiones de terminación de la empresa. En otras palabras, los despidos evaluados parecen ser decisiones tomadas de manera discrecional.

Los investigadores corroboraron además que entre noviembre 2014 y marzo 2015 (período en el que ocurrieron las 19 terminaciones descritas antes) no ocurrió alguna reestructuración, puesto que no se reportan recortes masivos de personal. Por el contrario, en el mes de octubre sí se pudo constatar una reestructuración que afectó a 46 trabajadores (ver Gráfica 1 relativa al consolidado de egresos de enero 2014 a marzo 2015, incluyendo el motivo o tipo de terminación).

Los investigadores advirtieron además que, en ese mismo período, el mes que registra más despidos por motivo de “reajuste” o “reestructuración” fue marzo 2015, con un total de 18 trabajadores despedidos; nuevamente, no hay evidencia de reestructuración en ese mes (ver Gráfica 1).

En conclusión, la información recabada indica que la fábrica ha utilizado –y continúa utilizando– las categorías “reestructuración” y “reajuste” para justificar todas las terminaciones de aquellos trabajadores vinculados a actividades sindicales²⁷.

Gráfica 1: Consolidado de egresos en el período de enero 2014 a marzo 2015



Política y capacitación sobre libertad de asociación

Como parte de sus políticas y procedimientos Petrallex posee una política sobre libertad de asociación y negociación colectiva, que reconoce el derecho de los trabajadores de decidir libremente organizarse o no. Luego indica que los trabajadores pueden unirse a grupos “legalmente” constituidos, como grupos sociales, políticos y religiosos. Los compromisos más relevantes de esta política incluyen: i) Respetar todas las leyes de la República en esas materias; ii) Evitar acoso, abuso, discriminación y represalias hacia los trabajadores que ejerzan sus derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva; y, iii) Conducción de capacitaciones en dichos temas.

Esta política limita la libertad de asociación a la afiliación con grupos “legalmente constituidos” exclusivamente; lo cual puede coartar la participación de trabajadores en otras estructuras representativas de trabajadores, tales como comité de trabajadores, en clara contradicción con los principios del derecho internacional laboral.

²⁷ Información corroborada de las entrevistas con representantes de la FITH, la CGT y la STSS. La queja presentada por algunas organizaciones sociales a la OTLA también documenta esta situación.

Además, la política no hace referencia a los Principios y Convenciones de la OIT en materia de libertad sindical, y negociación colectiva, ni a otras garantías inherentes a la libertad de asociación tales como: i) Otorgamiento a los representantes de los trabajadores de las facilidades para el pronto y eficaz cumplimiento de sus funciones; ii) Compromiso de apertura al diálogo con los miembros del sindicato.

Los investigadores confirmaron la ausencia de un programa de capacitación que permita trasladar conocimiento a los trabajadores y mandos medios y gerenciales, sobre el libre ejercicio de su derecho a organizarse; aún cuando la libertad de asociación ha sido, históricamente un tema muy complicado dentro del ambiente laboral de la fábrica.

A pesar de la existencia de la política sobre libertad de asociación, el cien por ciento de los entrevistados manifestaron no haber participado en alguna capacitación sobre libertad de asociación. Por el contrario, se pudo advertir un miedo generalizado en los trabajadores a involucrarse con actividades sindicales, y la mayoría de ellos se cuestionaban sobre la razón del temor de la gerencia hacia el sindicalismo.

Argumentos legales de Petrallex para justificar las terminaciones de los Directivos Sindicales de SITRAPETRALEX

El asesor legal de Petrallex planteó los siguientes argumentos para justificar que la gerencia ha actuado “legalmente”, al despedir a los Directivos Sindicales:

- ★ Petrallex desconoce la existencia de la Junta Directiva del sindicato, pues la Gerente General de la fábrica no ha sido formalmente notificada sobre su constitución.
- ★ Considerando que el sindicato no había formalmente notificado a la Gerente General de Petrallex sobre la existencia de una Junta Directiva, sus miembros directivos no gozan de “fuero sindical”.
- ★ Como los directivos sindicales no gozan de “fuero sindical”, sus despidos son legales.
- ★ Estos trabajadores se incorporaron a la Junta Directiva del sindicato una vez que fueron despedidos; por lo tanto, no eran trabajadores activos al momento de unirse a la Junta Directiva del sindicato, como lo exige la ley.

El asesor legal alega los argumentos anteriores, basado en los Artículos 858 y 517 del Código de Trabajo²⁸.

²⁸ Según su argumentación legal, el Artículo 858 permite la aplicación supletoria de normas análogas en casos donde la ley no contempla los procedimientos a seguir; de modo que el asesor legal malinterpreta que la notificación formal al patrón por escrito a la que se refiere el Artículo 517 del Código de Trabajo (aplicable a la formación de un sindicato nuevo), se aplica también para notificar la formación de una nueva Junta Directiva.

Consideraciones de los investigadores:

No es necesario hacer una interpretación análoga el procedimiento de notificación de la formación o reelección de una Junta Directiva (con base al Artículo 858), puesto que el Artículo 516 claramente establece que el “*fuero sindical*” opera a partir del momento de la elección de los miembros directivos, hasta seis meses después de cesar en sus funciones como miembros directivos. En otras palabras, no es necesaria la notificación formal al empleador de la elección de directivos sindicales para que éstos gocen de “*fuero sindical*”. Además, el Artículo 517 se refiere a la protección legal que la ley confiere para los promotores de un sindicato en formación; para el caso de específico el sindicato existe legalmente desde 2007.

La evidencia testimonial indica que los Directivos Sindicales de SITRAPETRALEX notificaron a la Gerente de Recursos Humanos –el 2 de marzo de 2015²⁹– el documento oficial que refleja la elección de la nueva Junta Directiva. De acuerdo al argumento del asesor legal, este tipo de notificaciones deben hacerse a la Gerente General exclusivamente, para que sean válidas. Sin embargo, este argumento carece de fundamento legal ya que el Artículo 6 del Código de Trabajo regula la figura de “Sustitución Patronal”, en virtud de la cual, los gerentes, administradores y directores –entre otros– se consideran representantes del patrón(os).

Finalmente, los Directivos Sindicales de SITRAPETRALEX despedidos en marzo de 2015 fueron elegidos el 4 de diciembre de 2014, cuando eran trabajadores activos de la fábrica. En el caso de los tres Directivos Sindicales despedidos en noviembre 2014, su elección como directivos ocurrió el 12 de octubre de 2014. Por tanto, en virtud del Artículo 516 del Código de Trabajo, todos estos Directivos Sindicales gozaban de “*fuero sindical*” al momento de sus despidos³⁰.

²⁹ Ver Anexo B sobre la transcripción oficial de la STSS que hace constar la elección de los Directivos Sindicales de SITRAPETRALEX que fue entregada a la Gerente de Recursos Humanos.

³⁰ Los investigadores poseen copias de las certificaciones de punto de acta de asamblea general ordinaria de SITRAPETRALEX, donde consta que los Directivos Sindicales fueron elegidos el 12 de octubre de 2014 y 4 de diciembre de 2014 respectivamente. Estos documentos no se incluirán en los anexos de este reporte de investigación por razones de confidencialidad.

Actuaciones/diligencias recientes de la STSS³¹

Algunas organizaciones sociales locales han cuestionado el desempeño que, la STSS en general, tuvo en años anteriores, y particularmente en este caso en años recientes³². Esta investigación no pretende examinar el desempeño que tuvo la STSS en aquellos años, pero sí se presentan algunas consideraciones respecto a sus intervenciones recientes, específicamente, aquellas realizadas desde marzo de 2015 a la fecha del cierre de la presente investigación.

El 4 de marzo de 2015 la FITH solicitó la intervención de la Oficina de Inspección Regional de Trabajo en San Pedro Sula. Ese mismo día, la Jefa de dicha oficina, junto con dos inspectores de trabajo, el representante de la FITH y una Directiva Sindical despedida se desplazaron a las instalaciones de Petrallex con el propósito de constatar las infracciones a la ley laboral y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Honduras en materia de libertad sindical³³.

Los inspectores de trabajo no pudieron ingresar a la fábrica y fueron atendidos por una Asistente Administrativa de Petrallex, sin poder de decisión, quien confirmó los despidos y se limitó a decir que trasladaría la información a la gerencia.

El 9 de marzo, la Oficina de Inspección notificó a Petrallex el acta donde constan las infracciones a la ley y a los Convenios 87 y 98 de la OIT cometidas por la fábrica, en razón del despido de los cinco Directivos Sindicales, entre el 2 y el 4 de marzo, 2015. En dicha acta, la Oficina de Inspección otorga un plazo de tres días a Petrallex para que reintegre a los cinco trabajadores despedidos. Consta en el acta de notificación que la inspectora no pudo entrar a las instalaciones de la fábrica para realizar la notificación y fue atendida por una representante de la fábrica dentro de la zona franca³⁴.

Los investigadores tuvieron conocimiento que Petrallex presentó pruebas de descargo al acta de inspección de 9 de marzo antes mencionada, en la sede central

³¹ En una conversación con un representante de la AHM, nos dijo: *“En relación al tema de Petrallex, esta Asociación, en aplicación de sus políticas de cumplimiento de la normativa laboral, ve con grado que tanto la empresa Petrallex como los trabajadores organizados, que reclaman de la empresa acciones contra la Libertada de Asociación, se hayan acogido a las instancias legales para dirimir el conflicto laboral que actualmente enfrentan. Esperamos que las resoluciones que emanen de las autoridades en material laboral sean respetadas por la parte en cuyo contra se dicten.-”*.

³² Hechos documentados en la Presentación Pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (en lo sucesivo, denominada OTLA), bajo Capítulos 16 y 20 del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América y República Dominicana-Centroamérica (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), págs. 6-11.

³³ Entrevista con la Jefa de la Oficina de Inspección Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 10 de marzo de 2015; STSS, Acta de Inspección de la visita a Petrallex, de 4 de marzo de 2015.

³⁴ STSS, Acta de Notificación de la Oficina Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 9 de marzo de 2015.

de la STSS en Tegucigalpa, por lo que el expediente se tuvo que trasladar a dicha oficina³⁵.

Con el despido de la sexta Directiva Sindical (el 9 de marzo), y otros dos trabajadores afiliados al sindicato, la Oficina de Inspección interviene nuevamente a petición de la FITH. De modo que, el 16 de marzo un inspector de trabajo visitó nuevamente la fábrica. En esta ocasión, el inspector de trabajo pudo entrar a la fábrica y fue atendido por la Gerente General de Petrallex, quien manifestó que los despidos se justificaban en virtud de una “reestructuración”, negando que se había infringido la ley.

El 24 de marzo se notificó a la Gerente General de Petrallex el acta donde consta la infracción a la ley y a los Convenios 87 y 98 de la OIT por el despido de una Directiva Sindical y dos trabajadores afiliados al sindicato, por motivo de “reajuste de personal”³⁶. Nuevamente, se ordenó a Petrallex el reinstalo de estos tres trabajadores. Además, la Oficina de Inspección ordenó a la fábrica lo siguiente:

- ★ Reintegro de la Directiva Sindical despedida y de los dos trabajadores afiliados despedidos;
- ★ El pago de una indemnización a favor de SITRAPETRALEX, equivalente a seis meses de salario, siendo un total de HNL 46,285.71 Lempiras (USD 2,133.19) por el despido de uno de los Directivos Sindicales en noviembre de 2014.

A la fecha, ninguno de estos requerimientos han sido cumplidos por Petrallex.

Paralelamente a las actuaciones de la Oficina de Inspección, la FITH y los trabajadores despedidos solicitaron la intervención del Director Regional de Trabajo de San Pedro Sula, quien convocó a la gerencia de Petrallex, a los Directivos Sindicales despedidos y miembros de la FITH a una reunión formal para discutir las alegaciones del sindicato, el 6 de marzo. Sin embargo, ningún representante de Petrallex acudió a esta reunión.

El 16 de marzo, a petición de los Directivos Sindicales afectados se iniciaron las Diligencias Conciliatorias Administrativas. El día 24 de marzo, los líderes sindicales y el abogado de la empresa participaron en una reunión de conciliación para discutir la propuesta del sindicato de reintegrar a los trabajadores afiliados despedidos; pero las partes no llegaron a un acuerdo. En consecuencia ese mismo día se agotó el proceso de conciliación³⁷.

³⁵ Entrevista con la Jefa de la Oficina de Inspección Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 10 de marzo de 2015.

³⁶ STSS, Acta de Notificación de la Oficina Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 24 de marzo de 2015.

³⁷ STSS, Acta de Cierre de las Diligencias Conciliatorias Administrativas por Decisión de las Partes, Expediente Número RACL-0501-CONC-07985-15, RACL-0504-CONC-07986-15, RACL-0501-CONC-07987-15, RACL-0501-CONC-07988-15, y RACL-0501-CONC-07990-15.

En el marco de la investigación de campo, específicamente el 9 de abril, la Oficina Regional de la STSS en San Pedro Sula presentó una demanda judicial contra Petralex, en representación de los líderes sindicales despedidos, exigiendo:

- ★ La restitución, en las mismas condiciones de todos aquellos trabajadores con cargos de Directivo Sindical, que no hayan aceptado el pago de liquidación ni firmado el finiquito.
- ★ Para el caso de los trabajadores con cargos de Directivo Sindical que aceptaron el pago de liquidación y que firmaron el finiquito, se hace una *“Petición de Fuero Sindical”*, que consiste en una indemnización a ser pagada por el empleador a favor del sindicato afectado.

En conclusión, la oficina en San Pedro Sula de la STSS, ha través de la Procuraduría de Trabajo y de la Oficina de Inspección, ha documentado las infracciones a la ley cometidas por Petralex, mediante el despido de trabajadores con cargos de Directivo Sindical y afiliados al sindicato. En opinión del Director Regional de Trabajo de la zona “ofrecemos nuestro total e incondicional apoyo de estos trabajadores y buscamos el respeto a sus derechos laborales”³⁸.

Finalmente, se aclara que no se tienen intervenciones de la STSS para el caso de los despidos de Directivos Sindicales de noviembre 2014, porque ni la FITH ni los trabajadores afectados activaron los mecanismos legales disponibles en esa ocasión.

³⁸ Entrevista con Director Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 8 de abril de 2015.

V. Conclusiones

- ★ El actual ambiente laboral en Petralex inhabilita el pleno y libre ejercicio del derecho a la libertad de asociación a sus trabajadores. Esto repercute de manera significativa en la posibilidad de SITRAPETRALEX para consolidarse como una organización representativa de los trabajadores, al no contar con su Junta Directiva. Lo anterior a su vez limita la capacidad del sindicato y de sus miembros para realizar las distintas actividades propias del quehacer sindical.
- ★ La práctica sistemática de terminar las relaciones de trabajo y categorizar dichas terminaciones como “reajuste de personal” o “reestructuración” ha servido como un medio para disfrazar despidos con ánimo anti sindical, tal y como se confirmó para el caso de los despidos de Directivos Sindicales, afiliados y familiares de afiliados a SITRAPETRALEX entre noviembre 2014 y marzo 2015.
- ★ Los despidos antes mencionados constituyen una violación de la Constitución de la República de Honduras, del Código de Trabajo de Honduras, de los Convenios 87 y 98 de la OIT (ratificados por el Estado de Honduras, y por tanto leyes de la República), y de la Provisión sobre Libertad de Asociación del Código de Conducta de la FLA y de las siguientes Normas de Cumplimiento de la FLA: FOA.1; FOA.2; FOA.4; FOA.6; FOA.7; FOA.9, y FOA.10³⁹.

³⁹ Por favor referirse a las Normas de Cumplimiento de la FLA en el siguiente enlace <http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>

VI. Recomendaciones

Para la gerencia de Petrallex:

1. Reinstalar y compensar los salarios caídos a los 19 trabajadores despedidos entre noviembre 2014 y marzo 2015, indicados en el Cuadro No 1 del presente reporte. Se entenderá que la reinstalación incluye el respeto a la antigüedad de los trabajadores desde su primer día de empleo en la fábrica, y que los salarios caídos se calcularán desde el día del despido hasta la fecha en que sean reinstalados a sus puestos de trabajo anteriores⁴⁰. Cualquier indemnización pagada como consecuencia de los despidos no cuenta como parte de los salarios caídos, y a los trabajadores despedidos no se les exigirá su devolución.
2. Abstenerse de realizar nuevos despidos y otros actos de represalia basados en actividad sindical o actividad colectiva, o de su vínculo familiar o de amistad con trabajadores que ejercen sus derechos sindicales.
3. Reconocer la Junta Directiva de SITRAPETRALEX legalmente constituida y establecer diálogo semanal con sus miembros. Después de tres meses se puede establecer un calendario de reuniones diferente mediante un acuerdo entre sindicato y gerencia. La gerencia y el sindicato deben discutir y acordar en:
 - a. Un procedimiento de queja disponible para todos los trabajadores de la fábrica.
 - b. Acceso de los líderes sindicales a la fábrica fuera de las horas de trabajo.
 - c. Reinstalar y compensar, tal y como está indicado arriba, en los casos de terminaciones de miembros sindicales ocurridos entre octubre 2014 y marzo 2015, con la excepción de aquellos que fueron despedidos por causa legítima de la cual la fábrica pueda dar pruebas.
4. Emitir una carta conjunta con el sindicato, en idioma español, dirigida a todos los trabajadores de Petrallex, expresando el respeto por los derechos de asociación en la fábrica.
5. Implementar un programa de capacitación continua sobre libertad de asociación que incluya la participación de todos los trabajadores,

⁴⁰ En atención a las condiciones en que se realizaron los despidos, el pago de salarios caídos aplica también para aquellos trabajadores que recibieron su liquidación. Tal y como ya lo ha manifestado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, aún cuando la ley permite el pago de indemnización en casos de despidos injustificados, cuando el motivo real del despido de un trabajador es su afiliación sindical, el pago de dicha indemnización no es una protección suficiente contra ese acto de discriminación anti sindical [Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT; Ginebra 2006, ISBN 978-92-2-119031-6, párr. 791].

supervisores y otros mandos medios y puestos gerenciales. Los investigadores sugieren que la implementación inicial de este programa sea conducido por un profesional con experticia en esta materia, quien debe ser aceptado por la gerencia y el sindicato.

6. Revisar la actual política sobre libertad de asociación y negociación colectiva, a modo de asegurar que cumpla con las Normas de Cumplimiento de la FLA y los Códigos de Conducta de los clientes.
7. Cumplir con todas resoluciones dictadas por la STSS, especialmente con las relacionadas a los casos de denuncias por discriminación anti sindical, excepto donde las recomendaciones mencionadas sean menos estrictas o impongan un estándar más bajo.

Para las compañías afiliadas:

1. En colaboración con la gerencia de Petralex, y realizando consultas con el sindicato, elaborar un plan de remediación consistente con las recomendaciones proveídas por la FLA a la fábrica en este reporte.
2. Verificar la reinstalación y el pago de los salarios caídos de los trabajadores antes mencionados, asegurando el respeto a su antigüedad.
3. Verificar a través de una evaluación independiente (y reporte público) la implementación del plan de remediación después de seis meses. Después de esto, regularmente monitorear:
 - a. Las prácticas de terminación de la fábrica, a modo de prevenir futuros despidos con ánimo anti sindical;
 - b. Asegurar que el ambiente laboral permite el libre ejercicio de la libertad sindical.
4. Establecer canales de comunicación directos con miembros de SITRAPETRALEX y de la FITH, con el propósito de darle seguimiento al avance de la implementación del plan de remediación.
5. Utilizando medios tecnológicos de comunicación (mensajes de texto, correos electrónicos, líneas telefónicas gratuitas, etc.), empoderar a los trabajadores de Petralex, de tal suerte que éstos expresen sus preocupaciones a las marcas sobre las condiciones laborales, especialmente en materia de libertad de asociación.
6. Comunicar a todos los trabajadores, a través de un carta en idioma español, el compromiso a respetar los derechos a la libertad de asociación y negociación colectiva. Las cartas deberán mencionar que, organizar o

establecer un sindicato por sí solo, no es una razón para reducir las órdenes de un proveedor.

7. Comunicar por medio de una carta, a los niveles más altos del Gobierno hondureño y a la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) el apoyo a esfuerzos intensivos y continuos para proteger el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente.

VII. Anexos

Anexo A: Fuentes de información

Entrevistas fuera de la fábrica	Entrevista grupal con: 3 líderes sindicales de la FITH, 5 Directivos Sindicales de SITRAPETRALEX despedidos en marzo de 2015, 1 trabajador afiliado a SITRAPETRALEX despedido en marzo de 2015, el Director Regional de Trabajo de San Pedro Sula y 1 Procuradora de Trabajo de la Oficina Regional de la STSS en San Pedro Sula.
	4 entrevistas telefónicas con trabajadores afiliados, no afiliados y directivos sindicales despedidos de Petralex.
	Varias entrevistas telefónicas con líderes sindicales de la FITH y SITRAPETRALEX.
	Entrevista con Evangelina Argueta, Coordinadora de la CGT.
	Entrevista con Lucía Rosales, ex Directora Regional de Trabajo de San Pedro Sula (período 2006-2008).
	Entrevista con Jefa de la Oficina de Inspección de Trabajo en San Pedro Sula.
	Entrevista telefónica con Arnoldo Solís, Director General de la AHM.
Documentación recopilada fuera de la fábrica	Acta de Fundación y Elección de la Junta Directiva Provisional de SITRAPETRALEX, de 24 de junio de 2006.
	Transcripción No 31/Dos/2009, del asiento de reconocimiento e inscripción de personalidad jurídica de SITRAPETRALEX, emitida por la STSS el 20 de octubre de 2009.
	Certificación de punto de acta de asamblea general ordinaria de SITRAPETRALEX para la elección de Directivos Sindicales, de 12 de octubre de 2014.
	Transcripción No 336/2014, registro de Junta Directiva de SITRAPETRALEX, emitida por la STSS el 27 de noviembre de 2014.
	Certificación de punto de acta de asamblea general ordinaria de SITRAPETRALEX para la elección de Directivos Sindicales, de 4 de diciembre de 2014.
	Transcripción No 029/2015, registro de Junta Directiva de SITRAPETRALEX emitida por la STSS el 25 de febrero de 2015.
	Comisión Técnica de Riesgos Profesionales, Instituto Hondureño de Seguridad Social, San Pedro Sula, Dictamen de Reubicación Laboral No CTRP SPS 313-13.

	15 Cartas de Despido de Directivos Sindicales, afiliados al sindicato y familiares de afiliados, todos despedidos en marzo 2015.
	Solicitud enviada por la FITH al Director Regional de Trabajo de San Pedro Sula el 3 de marzo de 2015, solicitando su intervención en el caso Petrallex.
	Solicitud enviada por la Presidenta de SITRAPETRALEX a la Jefa de la Oficina de Inspección de Trabajo de San Pedro Sula, solicitando una inspección para investigar los despidos cometidos por Petrallex.
	STSS, Acta de Inspección de la visita a Petrallex, de 4 de marzo de 2015.
	STSS, Acta de Notificación de la Oficina Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 9 de marzo de 2015.
	STSS, Acta de Inspección de la visita a Petrallex, de 16 de marzo de 2015.
	STSS, Acta de Notificación de la Oficina Regional de Trabajo de San Pedro Sula, de 24 de marzo de 2015.
	STSS, Acta de Cierre de las Diligencias Conciliatorias Administrativas por Decisión de las Partes, Expediente Número RACL-0501-CONC-07985-15, RACL-0504-CONC-07986-15, RACL-0501-CONC-07987-15, RACL-0501-CONC-07988-15, y RACL-0501-CONC-07990-15.
	Presentación Pública a la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (en lo sucesivo, denominada OTLA), bajo Capítulos 16 y 20 del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América y República Dominicana-Centroamérica.
Entrevistas realizadas dentro de la fábrica	28 entrevistas individuales con trabajadores (incluyendo dos guardias de seguridad).
	7 entrevistas individuales con supervisores y jefes de área.
	Entrevistas con Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Planta, Gerente de Producción, Coordinadora de Recursos Humanos, Jefa de Salud y Seguridad Ocupacional, y Asesor Legal de Petrallex.
Documentos revisados dentro de la fábrica	19 expedientes personales de trabajadores despedidos por Petrallex en noviembre 2014 y marzo 2015.
	Lista de trabajadores contratados de enero 2015 a marzo 2015.
	Listado de egresos (consolidado entre el 1 de enero 2014 al 31 de marzo 2015).
	Política de libertad de asociación y negociación colectiva.
	Política de cancelación y reducción de personal.
	Procedimiento de cancelación y reducción de personal.

	Formato de "terminación de contrato".
	Manual de capacitaciones en cumplimiento de deberes y derechos laborales.
	Módulo libertad de asociación y negociación colectiva (Elaborado por el proyecto CIMCAW-MECOMAQ).
	Finiquitos emitidos por la Gerencia de Recursos Humanos para 19 trabajadores despedidos entre noviembre 2014 y marzo 2015.
	Cartas de despido de los 3 Directivos Sindicales despedidos en noviembre 2014 y de 1 Directivo Sindical despedido en marzo 2015 que aceptaron pago de su liquidación.
	Transferencia bancaria de pago de liquidación a 2 Directivos Sindicales despedidos en noviembre 2014 y de 1 Directivo Sindical despedido en marzo 2015.
	Resolución TR-DGT-RIT-261/2014 sobre el sistema de trabajo 4x4.

Anexo B: Transcripción No 31/DOS/2009, del asiento de reconocimiento e inscripción de personalidad jurídica de SITRAPETRALEX

ANEXO B
ANNEX B



**SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Dirección General del Trabajo**

TRANSCRIPCION

No. 31/DOS/2009

La Infrascrita Secretaria Administrativa de la Dirección General de Trabajo, **TRANSCRIBE:** El Asiento de Reconocimiento e Inscripción de la Personalidad Jurídica del **"SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PETRALEX S. DE R.L." (SITRAPETRALEX)**, del Tomo IV del Registro de Organizaciones de Trabajadores que literalmente dice: **"FOLIO No. 639 INSCRIPCION 639.- REGISTRO DE ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES.- 1.- NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA PETRALEX S. DE R.L." (SITRAPETRALEX), 2.- DOMICILIO: VILLANUEVA, DEPARTAMENTO DE CORTES; 3.- FECHA DE INSCRIPCION: 07 DE MAYO DEL 2007; CLASIFICACION: EMPRESA O BASE; OBSERVACIONES: LA PERSONERIA JURIDICA LE FUÉ OTORGADA EL TREINTA DE ABRIL DE DOS MIL SIETE.- S.F. Maria Ubaldina Martínez.- Jefe del Departamento de Organizaciones Sociales"** .

Extendida en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veinte días del mes de octubre del dos mil nueve.


María Ubaldina Martínez
Secretaria Administrativa



cc:arch.
MUM/np.