



**Reporte Final:
QUEJA DE TERCEROS
PETRALEX, HONDURAS**

El 31 de marzo de 2015, la FITH (Federación Independiente de Trabajadores de Honduras) presentó una Queja de Terceros a la Fair Labor Association (FLA) en su nombre y a nombre de su sindicato afiliado, Sindicato de Trabajadores de la Empresa PETRALEX S. DE R.L. (SITRAPETRALEX). La queja alegaba que la fábrica PETRALEX S DE R.L. (en lo sucesivo, denominada PETRALEX), ubicada en Villanueva, Honduras, había violado sistemáticamente los derechos de los trabajadores a la libertad sindical. Particularmente, la queja alegaba que a inicios de marzo de 2015, la gerencia de PETRALEX había despedido sin causa a todos los miembros de la Junta Directiva de SITRAPETRALEX, asimismo despidió u obligó a renunciar a varios miembros del sindicato o familiares de miembros del sindicato; la queja además alegaba que PETRALEX de la misma manera había despedido a tres miembros de una Junta Directiva anterior en noviembre de 2014.

La FLA aceptó la queja para su evaluación el 1 de abril de 2015, y asimismo informó a las compañías afiliadas a la FLA que subcontratan a PETRALEX (en orden alfabético): Box Seat Clothing, Dallas Cowboys Merchandising Ltd., Gear for Sports (bajo licencia de Under Armour), Outerstuff (bajo licencia de adidas Group), y VF Corporation. Las compañías afiliadas acordaron renunciar a su propia evaluación del Paso 2 y avanzar el caso al Paso 3¹.

Evaluación de la FLA

Los investigadores de FLA viajaron a Villanueva y San Pedro Sula, Honduras del 8 al 11 de abril de 2015, y realizaron una evaluación de las alegaciones plasmadas en la Queja de Terceros en PETRALEX. Como parte de la evaluación, los investigadores de la FLA realizaron entrevistas con la gerencia y los trabajadores en la fábrica y además se reunieron con las partes interesadas con opiniones respecto al caso, incluyendo funcionarios anteriores y actuales de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), FITH y la dirigencia de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), miembros del Consejo Directivo de SITRAPETRALEX y trabajadores afiliados al sindicato

¹ El proceso de Quejas de Tercero de la FLA se establece en la Sección XI de los Estatutos de la FLA, <http://www.fairlabor.org/our-work/mission-charter>. En resumen, los pasos del proceso son: (1) Paso Uno: Recibir la Queja — La queja debe contener información o evidencia confiable, específica y verificable que el presunto incumplimiento ha ocurrido en la cadena de suministro aplicable de una compañía afiliada a la FLA. (2) Paso Dos: Evaluación Interna de la Queja por la Compañía Participante o Licenciatario — La Compañía Participante o Licenciatario de Colegio o Universidad tendrá 45 días para investigar el supuesto incumplimiento internamente, o pueden renunciar a este paso y avanzar directamente al Paso Tres. (3) Paso Tres: Evaluación de la Queja por la FLA— La FLA determinará si procederá con una evaluación adicional y puede contratar a un experto independiente para este fin. (4) Paso Cuatro: Remediación — Si el evaluador encuentra una probabilidad significativa de que el supuesto incumplimiento sí ocurrió, la Compañía Participante o Licenciatario de Universidad trabajará con la FLA para desarrollar un plan de remediación adecuado.

que habían sido despedidos y un representante de la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) y de la Central General de Trabajadores (CGT). La documentación revisada por los investigadores incluyó registros internos de la fábrica, expedientes del personal, documentos oficiales expedidos por la STSS y otras instituciones gubernamentales y comunicados públicos emitidos por FITH y SITRAPETRALEX.

Después de una revisión exhaustiva, los investigadores concluyeron que la fábrica utilizó motivos injustificados de “reajuste de personal” o “reestructuración de plantilla” para despedir a trabajadores asociados con el sindicato². También determinaron que la gerencia de la fábrica utilizó ofertas de pago adicional de indemnización para obligar a los trabajadores que la compañía quería despedir a firmar la renuncia voluntaria. Finalmente, los investigadores concluyeron, que el uso sistemático de estas tácticas a través del tiempo servían como medio para que la gerencia disfrazara el ánimo anti sindical. Los investigadores concluyeron que PETRALEX había cometido graves violaciones a la libertad de asociación de los trabajadores, en violación a la ley laboral hondureña y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA que requirió un plan de remediación inmediato.

Plan de Remediación

El reporte de los investigadores de la FLA recomendó que las marcas subcontratando a PETRALEX trabajaran con la fábrica para poner en marcha un plan de remediación sostenible para abordar los hallazgos. Basado en estas recomendaciones, la FLA y el Consorcio para los Derechos del Trabajador (Worker Rights Consortium - WRC) desarrollaron conjuntamente el siguiente plan de remediación, acordado el 6 de mayo:

1. La gerencia de la fábrica debe reinstalar a los 9 dirigentes sindicales despedidos entre noviembre de 2014 y marzo de 2015.
2. La gerencia de la fábrica debe reinstalar a los 10 afiliados al sindicato o familiares de afiliados al sindicato despedidos entre noviembre de 2014 y marzo de 2015. La gerencia de la fábrica trabajará en colaboración con representantes de FITH y SITRAPETRALEX para contactar a todos estos trabajadores.
3. La gerencia de la fábrica compensará a los 19 trabajadores despedidos por salarios no percibidos, independientemente de si aceptan o no el reinstalo. Los salarios no percibidos se deben calcular con base en el salario promedio de los últimos seis meses antes de la fecha de despido.
4. La gerencia de la fábrica debe abstenerse de realizar nuevos despidos y otras acciones de represalias por su actividad/afiliación sindical o lazos familiares con miembros del sindicato. En casos de futuros despidos a causa de reestructuración o reajuste de personal,

² El reporte completo está disponible en <http://www.fairlabor.org/report/freedom-association-violations-petralex-honduras>.

la gerencia debe revisar los casos específicos con el sindicato antes de tomar una decisión final.

5. La gerencia de la fábrica, previa consulta con el sindicato, establecerá, por escrito, un programa de reuniones semanales para dialogar con el sindicato SITRAPETRALEX. Los asuntos prioritarios a discutir son (a) procedimientos de reclamos, incluyendo el derecho de los representantes sindicales a representar a los trabajadores durante el proceso disciplinario; (b) reglas acordadas sobre el acceso de los representantes sindicales y de la federación al lugar de trabajo para reunirse con los trabajadores durante los recesos y otros tiempos no laborados; y (c) desarrollar material de capacitación sobre la libertad de asociación y negociación colectiva. La gerencia de la fábrica y la dirigencia del sindicato SITRAPETRALEX deben considerar una posición temporal durante los primeros tres meses de ombudsman, que prestará servicio como mediador entre las partes.
6. La gerencia de la fábrica debe emitir, junto con el sindicato, una carta conjunta en español, a todos los trabajadores, expresando respeto a sus derechos sindicales y reconociendo el establecimiento del sindicato SITRAPETRALEX. La carta debe ser comunicada a todos los trabajadores por medio de varios canales (por ejemplo, tablero de anuncios, volantes, anuncios por altavoz) y leída a los trabajadores por los supervisores. El texto de la carta debe ser aprobado por la FLA y WRC antes de ser emitida; observadores de la FLA y WRC deben ser notificados y deben tener acceso para observar este proceso.
7. La gerencia de la fábrica, conjuntamente con el sindicato, debe implementar un programa de entrenamiento continuo sobre la libertad de asociación y negociación colectiva, que incluya la participación de todos los trabajadores (incluyendo los el personal de seguridad), supervisores, y mandos medios y superiores. El entrenamiento se debe llevar a cabo por un experto externo independiente que resulte aceptable a la gerencia, el sindicato, la FLA y WRC, con la participación del sindicato en la generación y presentación del contenido.
8. La gerencia de la fábrica debe revisar su política actual sobre la libertad de asociación y negociación colectiva para asegurar que cumple con las normas del Código de Conducta del Lugar de Trabajo y sus Normas de Cumplimiento de la FLA.
9. La gerencia de la fábrica, conjuntamente con el sindicato, debe desarrollar un procedimiento de reclamos confidencial disponible para que los trabajadores reporten los problemas relacionados a la libertad de asociación. La gerencia de la fábrica entrenará a todos los trabajadores sobre este nuevo procedimiento de reclamos, para habilitarlos en el uso de dicho mecanismo.
10. La gerencia debe asignar a un funcionario de alto rango dentro de la fábrica para responsabilizarse por las relaciones industriales dentro de la fábrica, incluyendo la libertad de asociación. Dicha posición representará a la gerencia de la fábrica y servirá como enlace de comunicación con el sindicato.

11. La gerencia de la fábrica debe asegurar que los inspectores laborales y cualquier otra autoridad relevante tenga libre acceso, en todo momento, a las instalaciones.
12. La gerencia de la fábrica debe cumplir con las resoluciones de la STSS que no se han abordado en otros puntos de acción de este plan de remediación.

Las compañías afiliadas a la FLA que subcontratan a PETRALEX informaron a la fábrica sobre el plan de remediación y comunicaron a la gerencia de PETRALEX la importancia de implementar dicho plan.

Acuerdo entre la Fábrica y el Sindicato

Mientras que el proceso de Queja de Terceros estaba en curso, la gerencia de PETRALEX y representantes de SITRAPETRALEX, FITH y CUTH, iniciaron una serie de reuniones que buscaban resolver la amplia gama de diferencias entre las partes, incluyendo los despidos y renuncias forzadas. El antes mencionado plan de remediación desarrollado conjuntamente por la FLA y WRC sirvió de punto de referencia en las negociaciones.

El 21 de mayo de 2015, PETRALEX y los sindicatos (SITRAPETRALEX, FITH y CUTH) firmaron un acuerdo sin precedentes en San Pedro Sula, presenciado por representantes de la STSS y AHM, que entre otros, incorporó lo siguiente:

1. Reconocimiento del Sindicato y Miembros de la Junta Directiva

PETRALEX reconoció a SITRAPETRALEX como una entidad legal autorizada por la STSS y a cinco trabajadores nombrados como miembros de la Junta Directiva de SITRAPETRALEX.

2. Reinstalación de la Junta Directiva del Sindicato despedida en marzo de 2015

PETRALEX accedió a la reinstalación, efectiva el 25 de mayo de 2015, de 5 miembros de la Junta Directiva despedidos en marzo de 2015. Estos trabajadores serían reasignados a las funciones que cumplían antes de su despido y se les pagaría un bono para compensar los salarios no percibidos.

3. Reinstalación de otros trabajadores despedidos

PETRALEX accedió a recontratar, a partir de 25 de mayo de 2015, 10 trabajadores adicionales, despedidos entre noviembre de 2014 y marzo de 2015. Los trabajadores serían reasignados a sus funciones anteriores y recibirían un bono de un monto fijo.

4. Compromisos de Cara al Futuro

PETRALEX se comprometió a no tomar represalias en contra de la Junta Directiva del sindicato o contra cualquier miembro del sindicato a causa de su afiliación sindical o participación en actividad sindical legal. Ambas partes también acordaron resolver cualquier conflicto que surja entre las partes mediante la consulta y diálogo y a reunirse cada 15 días para discutir e implementar los puntos de acción restantes previstos en el plan de remediación de FLA-WRC previamente mencionado.

Un elemento del plan de remediación FLA-WRC no cubierto por el acuerdo entre PETRALEX y los sindicatos está relacionado al pago completo de salarios no percibidos para los 10 trabajadores despedidos entre noviembre de 2014 y marzo de 2015 que no eran de los 5 miembros de la Junta Directiva del Sindicato. Como resultado de las discusiones adicionales entre las compañías afiliadas a la FLA subcontratando de PETRALEX y la gerencia de la fábrica, el 22 de junio de 2015, la gerencia de PETRALEX acordó pagos adicionales para estos trabajadores para completar el pago no percibido durante su despido. Se anticipa que estos pagos se realizarían antes de mediados de julio de 2015.

Conclusión y siguientes pasos

La Queja de Terceros presentada ante la FLA el 31 de marzo de 2015, puso en marcha un proceso que finalmente resultó en la remediación de violaciones de libertad de asociación, la reinstalación de trabajadores despedidos como represalia por sus esfuerzos para ejercer sus derechos, y el inicio de un diálogo regular entre la gerencia de PETRALEX y los sindicatos. Estos son acontecimientos sin precedentes en la fábrica. El compromiso inquebrantable de las compañías afiliadas a la FLA que subcontratan a PETRALEX para asegurar que los trabajadores en la fábrica puedan ejercer el derecho de libertad sindical ha sido importante en el progreso que ha ocurrido respecto a la remediación de la violación del derecho de libertad sindical que había ocurrido en la fábrica..

La FLA considera a esta Queja de Terceros cerrada. De cara al futuro, la FLA hace un llamado a las compañías afiliadas subcontratando a PETRALEX a monitorear la remediación en curso en la fábrica -- guiada principalmente mediante la implementación del acuerdo entre la gerencia y los sindicatos -- a continuar el trabajo con la gerencia de PETRALEX y apoyar el proceso de remediación. La FLA continuará su comunicación con SITRAPETRALEX y FITH para estar al tanto de los acontecimientos y recomienda una visita de verificación independiente a fin de 2015 o inicio de 2016 con un reporte público para confirmar que la remediación se ha materializado. Finalmente, la FLA hace un llamado a las compañías subcontratando a PETRALEX a comunicar por medio de una carta a los niveles más altos del gobierno hondureño y a la Asociación Hondureña de Maquiladores la importancia que atribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente.