



Proceso de verificación independiente

PETRALEX S. DE R.L, HONDURAS

Febrero, 2016

Contenido

I.	Antecedentes	3
II.	Información general de PETRALEX	3
III.	Metodología aplicada.....	4
IV.	Resultados del proceso de verificación	6
V.	Conclusiones	16
VI.	Recomendaciones	16

I. Antecedentes

En marzo de 2015 la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y el Sindicato de Trabajadores de la Empresa PETRALEX (SITRAPETRALEX) presentaron una queja de terceros a la FLA, argumentando que la fábrica PETRALEX violó sistemáticamente los derechos de los trabajadores a la libertad sindical, por despedir sin causa justificada a todos los miembros de la Junta Directiva de SITRAPETRALEX, despidiendo además u obligando a renunciar a varios miembros del sindicato o familiares de miembros del sindicato.

La FLA aceptó la queja para su evaluación y después de una revisión exhaustiva, entre el 8 y el 11 de abril del año 2015, se determinó que la fábrica utilizó motivos identificados de “reajuste de personal” o “reestructuración de plantilla” para despedir a trabajadores asociados con el sindicato, además de utilizar ofertas de pago adicional de indemnización para obligar a los trabajadores a renunciar voluntariamente; concluyendo que la fábrica 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 de aplicación inmediata¹.

El plan de remediación se trabajó entre la FLA y el Consorcio para los Derechos del Trabajador (Worker Rights Consortium-WRC) en mayo de 2015 y se acordó su seguimiento y nivel de cumplimiento para confirmar la materialización de dicho plan. Por ello, en febrero de 2016, se comisionó la realización de un proceso de verificación independiente para evaluar el nivel del cumplimiento del plan de remediación definido para PETRALEX.

II. Información general de PETRALEX

PETRALEX S. DE R.L es una fábrica de la industria textil, ubicada en el parque industrial ZIP Búfalo del Municipio de Villanueva del Departamento Cortés, Honduras; es subcontratada por marcas afiliadas a la Fair Labor Association (FLA):Dallas Cowboys Merchandising Ltd., Gear for Sports Inc. (incluyendo Under Armour bajo un acuerdo de licencia), Outerstuff (licenciataria de adidas Group), y VF Corporation.

¹ Resumen del Reporte Final de Petralex, Honduras realizado en julio de 2015. Página 2 y Párrafo 2. Consultado en la siguiente dirección: http://www.fairlabor.org/sites/default/files/documents/reports/petralex_reporte_final_espanol_julio_2015.pdf

La fábrica tiene actualmente una planta de producción compuesta por una fuerza laboral de 260 personas, 198 mujeres y 62 hombres. Dentro de PETRALEX existe una organización sindical denominada SITRAPETRALEX que está afiliada a la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH) y a la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).

III. Metodología aplicada

Con el objetivo de poder revisar el nivel de cumplimiento del Plan de Remediación, se aplicó una metodología que básicamente consistió en la **visita in situ** a la fábrica para la revisión documental relacionada; y además, en la **realización de entrevistas** con representantes de la gerencia de PETRALEX, de la Secretaría del Trabajo de Honduras, de la organización sindical SITRAPETRALEX, de la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), de Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), una representante de la WRC; y con trabajadores de la fábrica afiliados al sindicato y trabajadores no afiliados, escogidos de forma aleatoria.

En la *visita in situ* se solicitó a la fábrica entregar la documentación que a continuación se detalla:

1. Documentos que comprobaran el reinstalo efectivo de los directivos sindicales y trabajadores despedidos en el mes de marzo de 2015; y los respectivos comprobantes de pago de salarios caídos y/o bonificaciones correspondientes;
2. Política y procedimiento de libertad de asociación;
3. Comunicado emitido por PETRALEX y SITRAPETRALEX donde se reconoce la legitimidad del sindicato y compromiso de la fábrica por respetar la libertad de asociación;
4. Actas de las reuniones realizadas entre la gerencia y el sindicato para dar seguimiento al Plan de Remediación;
5. Procedimiento de terminaciones laborales;
6. Procedimiento de quejas;
7. Reglamento interno de trabajo;
8. Política de seguridad de la fábrica (para el ingreso a las instalaciones);
9. Listados de capacitaciones sobre libertad de asociación y sobre el procedimiento de quejas;
10. Hoja de vida del experto en derechos laborales que impartió las capacitaciones; y
11. Actas de inspección de la Secretaría del Trabajo del último año.

En el proceso de verificación se desarrollaron un total de 12 entrevistas -grupales e individuales- con una participación 30 personas, las cuales se detallan a continuación:

a) Entrevistas realizadas *fuera de las instalaciones* de la fábrica:

Tipo de entrevistas	Participantes
1 entrevista grupal con SITRAPETRALEX, la Federación Independiente de Trabajadores de Honduras (FITH), Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH); y el Consorcio para los Derechos del Trabajador (Worker Rights Consortium-WRC)	8 participantes: <ul style="list-style-type: none"> - Presidenta, Vicepresidenta, Secretario General, Secretario de Actas; y Tesorero de SITRAPETRALEX; - Secretario de Organización de la FITH; - Secretario General Adjunto de la CUTH; y - Representante de la WRC.
1 entrevista individual con la Secretaría del Trabajo de Honduras	Jefa Regional de Inspección de Trabajo
Total de entrevistas: 2	Total de entrevistados: 9

b) Entrevistas realizadas en la *visita in situ*:

Tipo de entrevistas	Participantes
1 entrevista grupal con la gerencia	4 participantes: Gerente General, Gerente de Planta, Gerente de Recursos Humanos y Jefa de Higiene y Seguridad Ocupacional
1 entrevista grupal con trabajadores despedidos en marzo de 2015	9 trabajadores afiliados al sindicato y familiares de directivos sindicales despedidos en marzo de 2015.
8 entrevistas individuales	8 trabajadores escogidos de forma aleatoria
Total de entrevistas: 10	Total de entrevistados: 21

IV. Resultados del proceso de verificación

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015				
No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación (en proceso, pendiente, completa)
1	La gerencia de la fábrica debe reinstalar a los 9 dirigentes sindicales despedidos entre noviembre de 2014 y marzo de 2015.	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	Mayo 08, 2015	<p><u>Acción completa</u></p> <p>El día lunes 25-05-2015 se reinstalaron efectivamente a 8 de los directivos despedidos, en el mes de marzo de 2015. Al consultarle a la gerencia el por qué no se respetó la fecha límite establecida, mencionó que el retraso se debió a las negociaciones que se tenían con SITRAPETRALEX para efectuar los reinstalos.</p> <p>El reinstalo no realizado, respondió a que el directivo sindical despedido aceptó ser reinstalado.</p>
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.	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	Mayo 08, 2015	<p><u>Acción completa</u></p> <p>El día lunes 25-05-2015 y el jueves 28-05-2015 se reinstalaron efectivamente a 6 de los trabajadores despedidos.</p> <p>El caso de las 4 personas afiliadas al sindicato que no fueron reinstaladas se debió a las razones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 de los afiliadas no aceptaron el reinstalo (una de ellas se fue a Estados Unidos y otra ya se encontraba trabajando en otra fábrica); b) Una afiliada decidió llevar su caso por la vía judicial, por estar en cuestión antecedentes disciplinarios. A la fecha de esta verificación, aún no existe resolución definitiva del caso; y c) La gerencia de la fábrica y SITRAPETRALEX determinaron que uno de las personas detalladas en el informe de investigación de la FITH en abril de 2015, no se trataba de un afiliado sindical. Respecto a este caso, el sindicato y la gerencia determinaron que el trabajador

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación <i>(en proceso, pendiente, completa)</i>
				no sería reintegrado por considerar que no estaba apto para continuar en labores; sin embargo, se le liquidó el bono otorgado a los directivos, las prestaciones y la indemnización correspondientes.
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.	Gerente General, Responsable de Finanzas y Gerente de Recursos Humanos	Mayo 15, 2015 Si la fábrica solicita el pago de salarios caídos en cuotas mensuales, estos deben ser pagados a todos los 19 trabajadores, en 3 meses como máximo.	<p><u>Acción completa que requiere seguimiento</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Caso de dirigentes sindicales (9 personas) <p>Se verificó que el día 20-05-2015 se realizaron los pagos correspondientes a 8 directivos sindicales despedidos de SITRAPETRALEX que fueron reinstalados, de acuerdo a los montos acordados.</p> <p>Acerca del pago del directivo que no aceptó ser reinstalado, no se verificó el desembolso correspondiente. En este punto debe mencionarse que hubo una negociación con el sindicato para que ese monto de pago pendiente al directivo en cuestión, fuera pagado a favor del sindicato. Dicha negociación resulta legítima pero no eximía a la fábrica del deber de realizar el pago debido al directivo despedido, de acuerdo al artículo 15 del Código de Trabajo que establece lo siguiente:</p> <p><i>“Los trabajadores miembros de la junta directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin compromiso previamente ante el juez de letras respectivo o ante el juez de lo civil en defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición es aplicable a la junta directiva central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y sub secciones. La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario del trabajador, sin perjuicio de los derechos que a este correspondan”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Caso de los trabajadores afiliados y familiares de los dirigentes sindicales despedidos (10 personas) <p>El día 25-05-2015 se realizó un pago por 4,000 Lempiras a 6 de los</p>

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación <i>(en proceso, pendiente, completa)</i>
				<p>trabajadores despedidos, según el acuerdo adoptado por parte sindicato y la gerencia, el día 21-05-2015. A pesar del acuerdo descrito este grupo de personas y el sindicato, exigieron además del pago de bonificación, el pago de salarios caídos. Por ello, la gerencia decidió realizarles dichos pagos, pero descontándoles el pago de la bonificación 4,000 Lempiras y el pago por las prestaciones proporcionales que se reconocieron en virtud del despido. En cuanto al caso del trabajador que se determinó que ya no estaba apto para el cumplimiento de funciones, sí se pudo constatar el pago efectivo correspondiente acordado con el sindicato.</p> <p>Finalmente, respecto al pago de las otras 3 personas afectadas con despido, puede mencionarse lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Una de las afiliadas no recibió su pago, debido a que su caso aún ventila en sede judicial como se mencionó en el literal establecido en el estado de verificación de la acción de remediación número 2. b) En el caso de las dos trabajadoras que no aceptaron su reinstalación no se constató su pago; y según información proporcionada por la fábrica, fue debido a que el sindicato no lo negoció. Este hecho contraviene la acción de remediación definida en este caso específico que exigía el pago, independientemente de que aceptaran o no los reinstalados.
4	<p>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, la gerencia debe revisar los casos específicos con el sindicato antes de tomar una decisión final.</p>	<p>Gerente General, Gerente de Planta, Gerente y equipo de producción, Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Salud y Seguridad Industrial, Jefes de Áreas o departamentos,</p>	<p>De Abril, 27 2015 en adelante.</p>	<p><u>Acción completa que requiere seguimiento</u></p> <p>SITRAPETRALEX no reporta despidos realizados por la gerencia de fábrica, que respondan a motivos de discriminación sindical.</p> <p>Sin embargo, el sindicato y la fábrica manifestaron que en junio de 2015 inició con el despido de aproximadamente 124 personas, debido a que perdieron a los clientes Outerstuff (ADIDAS) y Kayser Roth, además de que bajaron las ordenes de VF Corporation y Gear for Sports Inc.</p> <p>Sobre estos despidos, la fábrica comunicó al sindicato la situación de la fábrica, por lo que SITRAPETRALEX expresó preocupación por dichos</p>

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación <i>(en proceso, pendiente, completa)</i>
		Guardias de la Fábrica y Supervisores		<p>situación y señalaron además que no se cumplió con el procedimiento terminaciones laborales de la fábrica; y que no se cumplió con disposición de la presente acción de remediación en el sentido de revivir con el sindicato los casos específicos de las personas que podían despedidas, a efectos de tomar una decisión final.</p> <p>Al respecto, la fábrica mencionó que sí consideraron opiniones sindicato al momento de efectuar los despidos y que muestra de ello que de las 2 empresas que maneja la misma gerencia (PETRALEX y CA con los despidos se afectó en un 75% a CALI y sólo en un 25% a PETRALEX.</p> <p>Siempre en relación a los despidos, se le solicitó a SITRAPETRALEX informar cuántos afiliados del sindicato fueron afectados por la medida; embargo, manifestaron que no manejan dicho dato.</p> <p>Según el procedimiento de terminaciones laborales de la fábrica, establece que para proceder a los despidos por razones operativas, escogerán a los empleados con menor antigüedad y de acuerdo a evaluaciones del desempeño, determinando que siempre se incluirá a SITRAPETRALEX para efectos de informarles sobre las razones de la reducción.</p> <p>Sobre este punto, debe mencionarse que en acta de fecha 04-07-2015 la gerencia de la fábrica y SITRAPETRALEX acordaron mutuamente que en el procedimiento de terminación laboral seguirían criterios de antigüedad, eficiencia; y que no se afectaría a trabajadores que fueron reinstalados en 2015, ni a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, por lo que no pudo evidenciarse el involucramiento del sindicato en este procedimiento de forma general; y no así en la revisión de cada caso específico como se determinaba en la presente acción de remediación.</p> <p>Finalmente, se solicitó a la gerencia entregar una muestra de liquidaciones, determinando que las mismas cumplen con las disposiciones legales del Código de Trabajo correspondientes al pago de las prestaciones.</p>

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación <i>(en proceso, pendiente, completa)</i>
				laborales por despido: cesantía, pago proporcional de vacaciones; y p del decimotercer y decimocuarto salario.
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.	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	De Mayo 04 de 2015 y por los siguientes 3 meses. Posteriormente las partes pueden acordar un calendario diferente para realizar sus reuniones. Acuerdo por escrito sobre procedimiento de quejas, acceso de representantes del sindicato y preparación de materiales de entrenamiento sobre la libertad sindical deben ser completadas para el 01-06-2015.	<u>Acción completa que requiere seguimiento</u> Desde el 04-06-2015 se sostuvieron reuniones entre la fábrica y sindicato cada 15 días, con el objetivo de dar cumplimiento al plan remediación; cuestión que pudo constatarse con la revisión de las actas trabajo correspondientes. En la revisión de las actas, pudo verificarse la atención de los asuntos prioritarios que a continuación se detallan: procedimientos de reclamo quejas; el desarrollo del material de capacitación sobre libertad asociación y negociación colectiva; y sobre el acceso de representantes sindicales y federativos al lugar de trabajo para reunirse con trabajadores, siempre y cuando se diera cumplimiento a un protocolo ingreso definido para la fábrica. Sin embargo, no se abordó el tema relacionado a la representación de los trabajadores, por parte del sindicato, durante el proceso disciplinario. Finalmente respecto a esta acción, en el acta con fecha 08-07-2015 fábrica y el sindicato acordaron que no era necesaria la presencia de ombudsperson por considerar que existen buenas comunicaciones entre fábrica y el sindicato.
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	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	Mayo 19, 2015	<u>Acción parcialmente cumplida</u> El día 04-06-2015 se emitió la carta conjunta en la que la fábrica reconoce y reafirma el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva; reconoce la personería jurídica y la legalidad de la Junta Directiva SITRAPETRALEX. A su vez, en dicho comunicado SITRAPETRALEX expres

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación (en proceso, pendiente, completa)
	<p>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.</p> <p>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.</p>			<p>valida que la empresa está respetando la libertad de asociación de trabajadores y la existencia legal del sindicato y su Junta Directiva.</p> <p>Según las diferentes entrevistas realizadas al sindicato y a los trabajadores no afiliados, el comunicado se pronunció a través de parlantes y se puso en el mural informativo de la fábrica, pero sólo por unos días (hecho que pudo constatarse en el recorrido que se realizó por la planta de la fábrica en donde no se evidenció el comunicado en la cartelera).</p> <p>Debe señalarse que en las entrevistas donde hubo participación de SITRAPETRALEX, la FITH y CUTH; y la WRC, se mencionó que el comunicado no fue aprobado ni por la WRC ni por la FLA; y que tampoco tuvo participación como observadores del proceso.</p>
7	<p>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 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.</p>	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	<p>La gerencia y el sindicato comenzarán las pláticas para definir al experto a cargo de implementar el programa de capacitación, el 04-05-2015.</p> <p>El programa de capacitación debería ser implementado de manera permanente, cubriendo a todos los trabajadores de la fábrica. Para finales de 2015, todos los trabajadores</p>	<p><u>Acción parcialmente cumplida</u></p> <p>A partir del 21-05-2015 se evidenciaron un total de 9 jornadas de capacitación sobre libertad de asociación y negociación colectiva, en las que participaron un total de 300 personas, entre trabajadores de producción, administración y de la gerencia.</p> <p>Según la documentación revisada, las capacitaciones tuvieron un total de 90 horas y se desarrollaron los siguientes temas: (i) instrumentos legales Constitución, Convenio 87 y 98; y Código de Trabajo. (ii) Regulaciones de la CT sobre libertad sindical; y (iii) ejemplos de situaciones prácticas. No se evidenció la incorporación del Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA sobre libertad de asociación, tampoco se evidenciaron las garantías de protección que se le reconocen a las organizaciones sindicales.</p> <p>En cuanto al facilitador de las capacitaciones, la gerencia y SITRAPETRALEX acordaron contratar a un abogado experto en Derechos Laborales independiente. Sin embargo, para la definición del experto no se incluyó la participación de la FLA ni de la WRC como se estableció en la presente</p>

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación <i>(en proceso, pendiente, completa)</i>
			deberán recibido al menos una sesión de capacitación sobre libertad de asociación y de negociación colectiva.	acción de remediación. En las entrevistas realizadas a la gerencia, SITRAPETRALEX y trabajado no afiliados, se manifestó la satisfacción respecto a los contenidos impartidos en dicha capacitación; cuestión que se reflejó en evaluaciones escritas, donde se calificó como excelente –la mayoría veces- el trabajo realizado por el facilitador.
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.	Gerente General y Gerente de Recursos Humanos	La nueva versión revisada de la política se finalizará a más tardar el 15-05-2015.	<u>Acción completa que requiere seguimiento</u> El 27-06-2015 se aprobó una nueva política de libertad de asociación, pero la misma no responde completamente a las normas de cumplimiento de la FLA (FOA.5.1, FOA.6, FOA.7 y FOA.12). En términos generales se expresa el compromiso de la fábrica por respetar la libertad de asociación y el derecho de la negociación colectiva; embargo, no se incluyen procedimientos o acciones de garantías que protejan el ejercicio de ambos derechos. Por ejemplo, no se señalan de forma concreta las conductas prohibidas o identificadas como violar el derecho antisindical, la formas de protección de los representantes sindicales, la figura del reinstalo como garantía de protección ante un despido motivado por un acto de discriminación sindical, el derecho a la no injerencia o interferencia, etc. En las entrevistas realizadas a los trabajadores escogidos de forma aleatoria, el 100% mencionó que conocían la política pero que aún existía temor para formar parte del sindicato por considerar que pueden ser afectados o despedidos por ello.
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	Gerente General	Mayo 15, 2015	<u>Acción completa que requiere seguimiento</u> El día 11-08-2015 la fábrica y SITRAPETRALEX acordaron la aprobación de un procedimiento de quejas y reclamos, el cual fue comunicado a los trabajadores. Al respecto, la fábrica entregó un listado de personas con

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación <i>(en proceso, pendiente, completa)</i>
	<p>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.</p>			<p>asistieron a una capacitación sobre dicho procedimiento el día 25-11-20 sin embargo, SITRAPETRALEX manifestó que no se cumplió con la finalidad de esta acción pues no hubo un entrenamiento adecuado, sólo comunicó el procedimiento de forma verbal.</p> <p>En las 8 entrevistas realizadas a trabajadores de forma independiente escogidos de forma aleatoria, se expresó que el único mecanismo quejas que tienen de forma confidencial es el buzón de sugerencias; pero que no existe garantía de respuestas, y por ello consideraron que no harían uso de dicho mecanismo por no saber cómo funciona realmente.</p> <p>Al revisar el procedimiento definido, se observa efectivamente la inclusión del buzón de sugerencias como un mecanismo confidencial de quejas pero que los trabajadores puedan dar aviso de situaciones de mayor urgencia (como casos de acoso o abuso). A pesar de esto debe señalarse que el mecanismo tiene debilidades puesto que no responde a la urgencia de dichos casos. Por ejemplo, el procedimiento determina que el buzón sea revisado por la gerencia una vez a la semana, cuando debería hacerse con mayor frecuencia, asumiendo que por medio de él los trabajadores podrían dar a conocer situaciones graves dentro de la fábrica que deberían atenderse de manera inmediata.</p> <p>En conclusión, la acción presente se cumplió al emitir un mecanismo de quejas por escrito y un mecanismo que garantice la confidencialidad, pero no cumplió con la norma E.R 25.3.2 de la FLA, en la que se establece el deber del empleador de “asegurar que los procedimientos y reglamentos aplicables para tratar con las quejas, serán del conocimiento de los trabajadores”; y además, no ofrece garantías de trámite efectivo que motiven a los trabajadores a denunciar.</p>

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación (en proceso, pendiente, completa)
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.	Gerente General	Mayo 04, 2015	<p><u>Acción completa</u></p> <p>A partir del día 22-06-2015 la fábrica designó a la Gerente de Recursos Humanos como representante de relaciones laborales, con el objetivo ser un enlace entre el sindicato y la gerencia de la fábrica.</p> <p>En la entrevista realizada a SITRAPETRALEX, se mencionó que “la Gerente de Recursos Humanos es accesible ante sus planteamientos con la organización, y aunque existan decisiones que no dependen de ella se traslada las peticiones del sindicato a la gerencia”.</p>
11	La gerencia de la fábrica debe asegurar que los inspectores laborales y cualquier otra autoridad relevante tengan libre acceso, en todo momento, a las instalaciones.	Gerente General	Iniciando el 27-04-2015 y de manera continua	<p><u>Acción completa</u></p> <p>En las entrevistas realizadas con SITRAPETRALEX y con la Secretaría del Trabajo, se manifestó que los inspectores laborales han tenido libre acceso a las instalaciones de la fábrica.</p>
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.	Gerente General	Iniciando el 27-04-2015 y de manera continua	<p><u>Acción completa</u></p> <p>En las entrevistas realizadas a SITRAPETRALEX y la Secretaría del Trabajo (ST), se informó que no es posible determinar el cumplimiento de esas resoluciones, puesto que no existe a la fecha una resolución definitiva.</p> <p>Actualmente se encuentra en trámite una inspección de oficio que realizó en la fábrica el 24-08-2015. La Jefa Regional de Inspección expresó en la entrevista que los resultados de la inspección señalarían existencia de maltrato al personal; sin embargo, la gerencia presenta pruebas de descargo que en este momento se están examinando porque no existe una resolución definitiva sobre el caso.</p> <p>En este punto debe mencionarse que en el mes de septiembre de 2015 hubo una huelga en una de las fábricas pertenecientes al Parque Industrial donde se encuentra PETRALEX. En virtud de ello, la gerencia de la fábrica comunicó a los trabajadores que se suspendían también las labores de PETRALEX para evitar inconvenientes. El sindicato argumentó que ese día de trabajo no se les pagó al igual que el séptimo día de descanso. Ante esta situación y según información proporcionada por la STSS y la misma organización sindical, se denunció la situación ante la STSS, pero posteriormente desistieron de la misma para iniciar una acción por la</p>

PLAN DE REMEDIACIÓN 2015

No	Acción de remediación	Responsables	Fecha límite	Estado de la verificación (en proceso, pendiente, completa)
				judicial, la cual aún se encuentra pendiente de ser resuelta.

V. Conclusiones

En términos generales se verificaron niveles de cumplimiento sustanciales en el Plan de Remediación definido para PETRALEX; y que incluyeron como una buena práctica, la participación activa de SITRAPETRALEX en el proceso. Por ejemplo, de las 12 acciones de remediación establecidas:

1. **5 de ellas fueron cumplidas en su totalidad (41.67%):**

- 1.1 El reinstalo de los directivos sindicales despedidos,
- 1.2 El reinstalo de los afiliados del sindicato despedidos,
- 1.5 La delegación de un funcionario de la fábrica para servir de enlace entre el sindicato y la gerencia de la fábrica;
- 1.6 Cumplimiento de las resoluciones de inspección; y
- 1.7 El libre acceso de los inspectores laborales a la fábrica;

2. **2 de las acciones fueron parcialmente cumplidas (16.67%):**

- 2.1 La emisión del comunicado conjunto por el respeto de la libertad sindical; y
- 2.2 Las capacitaciones en materia de libertad de asociación.

3. **5 de ellas fueron cumplidas pero requieren de seguimiento (41.67%):**

- 2.1 Los pagos realizados al directivo sindical que no aceptó su reinstalo y a los afiliadas despedidos en 2015;
- 2.2 La participación de SITRAPETRALEX en casos de despedidos, reestructuración y ajustes de personal;
- 2.3 La representación de los trabajadores por parte del sindicato, en procesos disciplinarios;
- 2.4 La política de libertad de asociación y negociación colectiva; y
- 2.5 El procedimiento de quejas y reclamos.

VI. Recomendaciones

En el caso de las acciones de remediación que requieren seguimiento y sobre la que fue indeterminada, se recomiendan los siguientes puntos para poder dar cumplimiento en su totalidad al Plan establecido:

- 1. Garantizar el pago de la bonificación o de los salarios caídos, según sea el caso, de las personas que fueron despedidas en marzo de 2015 y que no aceptaron su reinstalo.

2. En futuros casos donde deban realizarse recortes de personal, permitir la inclusión de SITRAPETRALEX en el proceso de definición de las personas que podrían ser afectadas con dichos recortes, para garantizar el respeto pleno de los criterios establecidos en los procedimientos de egresos del personal o de terminaciones laborales.
3. Definir en el procedimiento disciplinario de la fábrica, la inclusión de SITRAPETRALEX en los mismos, para que puedan actuar en defensa de los intereses de los trabajadores.
4. Desarrollar los procedimientos de libertad de asociación y de negociación colectiva, en el sentido de incluir medidas de protección que se encuentren en armonía con las disposiciones del Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA. Este proceso debería realizarse con la participación de la gerencia, SITRAPETRALEX, la FLA y la WRC. Además, se recomienda realizar capacitaciones sobre el Código de Conducta y las normas de cumplimiento de la FLA que se regulan en materia de libertad de asociación y negociación colectiva.
5. Modificar el procedimiento de quejas en el sentido de armonizar sus disposiciones con el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA, definiéndole plazos que permitan garantizar la atención oportuna de los reclamos y quejas que puedan interponer los trabajadores. En este punto, también se requiere la inclusión de la gerencia, el sindicato, la FLA y la WRC para su modificación y para diseñar, además, una estrategia efectiva de comunicación que le permita a los trabajadores en su totalidad conocer el procedimiento y las garantías necesarias para la atención de sus problemas o quejas.
6. Respecto al proceso de inspección que se encuentra en trámite, se deberá cumplir con lo que se dictamine en la resolución definitiva.