



HOOSIER MANUFACTURING (GUATEMALA) REPORTE SOBRE EL ESTADO DE LA REMEDIACIÓN/PLAN DE ACCIONES CORRECTIVAS 18 DE JULIO 2023

El 7 de marzo del 2022, *Fair Labor Association* (FLA) publicó el reporte de la Investigación Independiente Comisionada por la Marcas en *Hoosier Manufacturing*. Esta investigación fue llevada a cabo por FLA a solicitud de las compañías afiliadas a FLA, *Fanatics Brands* y *Nike Inc.* (en lo sucesivo, las “Marcas”). Las Marcas investigaban una queja presentada por un grupo de antiguos trabajadores de Hoosier Manufacturing Compañía Limitada (en lo sucesivo, “la Fábrica” o “Hoosier”) en Guatemala. Los querellantes alegaron que 27 trabajadores fueron despedidos ilegalmente por Hoosier a inicios de abril del 2021 luego de que la Fábrica tuviera conocimiento de sus esfuerzos para formar un sindicato independiente en este centro de trabajo.

Los trabajadores presentaron su queja en relación con las supuestas violaciones de normas locales e internacionales que rigen la Libertad de Asociación no solo en contra de las Marcas también en contra de otras partes interesadas externas, incluida FLA.

En tanto que las Marcas y FLA determinaban la admisibilidad de la Investigación Independiente Comisionada por las Marcas, otro grupo de trabajadores, independiente de los 27 trabajadores despedidos en abril del 2021, estaban en proceso de formar un sindicato de industria en *Hoosier*, bajo el nombre de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hoosier Manufacturing, Compañía Limitada y demás Empresas Anexas y Conexas (en lo sucesivo, “SITRAHOOSIER”). SITRAHOOSIER fue registrado y autorizado por el Ministerio de Trabajo en noviembre del 2021 y se constituyó el primer sindicato oficial en la Fábrica.

Previo a la investigación, SITRAHOOSIER y la Fábrica estaban inmersos en negociaciones directas como parte del proceso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, que tuvo como resultado la firma de un acuerdo que puso fin al conflicto.¹ A pesar del acuerdo entre las partes, la confederación sindical Central General de Trabajadores de Guatemala (en lo sucesivo, “CGTG”) y otras partes interesadas locales tuvieron inquietudes sobre cómo se gestionarían las relaciones laborales por la Fábrica ahora que existía un sindicato oficial en el lugar de trabajo.

¹ Para mayor información sobre este proceso de Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, favor de consultar la Sección 1 del Reporte de la Investigación Independiente [aquí](#).

En enero del 2022, FLA inició la Investigación Independiente comisionada por las Marcas y comisionó al investigador independiente, Francisco Chicas², para evaluar los alegatos de violaciones a la Libertad de Asociación. El alcance de la investigación incluyó estos tres temas fundamentales:

1. El despido de los 27 trabajadores en abril del 2021, supuestamente debido a sus actividades para organizar un sindicato;
2. La situación actual de las relaciones industriales entre la gerencia y el sindicato SITRAHOOSIER; y
3. Cualquier despido adicional desde que los trabajadores demandaron a la Fábrica ante el tribunal de trabajo ya que el proceso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social (agosto del 2021) se estaba llevando a cabo y se alegaba que se violaron los Derechos a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva de esos trabajadores.

Entre el 29 de enero y 16 de febrero del 2022, el investigador reunió información con respecto a los alegatos presentados por los querellantes. Esta información se recolectó principalmente mediante: a) la visita *in situ* a la Fábrica que incluyó entrevistas con los dirigentes sindicales, la gerencia, trabajadores actuales de la Fábrica, revisión de registros y una inspección física, y b) entrevistas fuera del lugar de trabajo con antiguos empleados (algunos de ellos despedidos en abril del 2021 y otros despedidos entre agosto del 2021 y enero del 2022), y otras partes interesadas relevantes con relación a este caso. Una lista detallada de las entrevistas dentro y fuera del lugar de trabajo y una lista de todos los documentos revisados se incluyó en la sección “Metodología” del reporte de la investigación.

El reporte final se publicó en el sitio web de FLA el 7 de marzo del 2022.³ FLA resaltó el “conjunto de circunstancias desafiantes” en torno a la investigación en la nota de la presentación del informe. De hecho, el investigador concluyó que el “grupo de [...] trabajadores que alegaban despidos anti sindicales en abril del 2021 en realidad simularon el proceso de formación del sindicato con el propósito de recibir pagos de indemnización mayores; esto significa que no ejercían legítimamente su derecho a la Libertad de Asociación” y que el “plan de dicha simulación se implementó con el apoyo y orientación de un antiguo trabajador de Hoosier y por lo menos un representante de la CGTG”. Hoosier no fue absuelto de responsabilidad, el investigador señaló que “la gerencia [de la Fábrica] acordó esos despidos bajo el supuesto de que [estos trabajadores] podrían estar participando en actividades sindicales y esto indicaba una [...] actividad anti sindical” y violaba las Normas de Cumplimiento de FLA sobre la No Discriminación DN2.1 y Libertad de Asociación FOA.5.1.

² Francisco Chicas es actualmente empleado de FLA pero a la fecha de la investigación era un consultor independiente.

³ Ver el reporte completo [aquí](#).

El proceso de la investigación y los resultados fueron un punto de inflexión para todas las partes involucradas – Marcas, querellantes, representantes de los trabajadores y la Fábrica – ya que se dieron cuenta de la importancia de implementar cambios inmediatos a nivel de la Fábrica para crear sistemas de cumplimiento sólidos que garanticen el pleno respeto de los derechos de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva. Las partes además avanzaron para garantizar el establecimiento de un sistema constructivo de Relaciones Industriales entre los representantes de los trabajadores y la administración. Estos cambios también destacaron la necesidad de revisar y adaptar una serie de políticas y procedimientos de la Fábrica para salvaguardar el cumplimiento con los Códigos de Conducta del Lugar de Trabajo de FLA y de las Marcas.

FLA reconoció el impacto que tuvo esta Investigación Independiente Comisionada por las Marcas en las partes involucradas y recomendó firmemente a las Marcas trabajar conjuntamente con Hoosier para elaborar un Plan de Acciones Correctivas (PAC) consistente, integral y detallado para las once recomendaciones de remediación inmediata y sostenible presentadas por el investigador y respaldadas por FLA.

Para cada recomendación de remediación, el PAC incluye una lista de acciones correctivas clasificadas como a) políticas, b) procedimientos, c) comunicación y capacitación, d) integración de trabajadores, y e) proceso de evaluación. Se le asignó al equipo administrativo de la Fábrica y las Marcas dar seguimiento a la implementación del PAC así como a las fechas de cumplimiento de las acciones inmediatas y a la fecha de conclusión de cada medida de remediación. La Fábrica reportó regularmente sobre el progreso logrado y compartió toda evidencia relevante.

A lo largo de un año, las Marcas entregaron actualizaciones periódicas a FLA sobre el estado de la implementación del PAC. Las Marcas y FLA también realizaron varias llamadas de seguimiento para supervisar la remediación y verificar el progreso reportado por Hoosier. Como parte del seguimiento normal de las condiciones laborales de su cadena de suministro, realizaron auditorías y visitas *in situ* a la Fábrica para verificar el progreso de la remediación y cumplimiento con sus Normas de Cumplimiento Social. FLA reconoce el liderazgo y compromiso mostrado por los equipos de Cumplimiento Social de las Marcas participando directamente en este caso al trabajar conjuntamente con Hoosier para la ejecución de la implementación del PAC.

En marzo del 2023, FLA recibió la versión final del PAC de las Marcas que abarca desde abril del 2022 hasta marzo del 2023, y tras examinar las sólidas y exhaustivas pruebas presentadas por la Fábrica, FLA está preparada para reportar sobre su evaluación del estado actual de la implementación del PAC.

La tabla a continuación detalla las acciones emprendidas por la Fábrica con respecto a cada una de las once recomendaciones.

No	RECOMENDACIONES	ACCIONES TOMADAS	ESTADO
1	<p>Proveer un comunicado verbal y por escrito que incluya: i) El compromiso de los altos mandos de respetar los derechos de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva; ii) El compromiso de los altos mandos de no tomar represalias en contra de trabajadores involucrados en actividades sindicales, y protegerlos en caso de que sufran alguna forma de represalias; iii) Reconocimiento de SITRAHOOSIER como un sindicato legal y legítimo con presencia en la fábrica; iv) El compromiso de los altos mandos de no ofrecer o acceder a pagar indemnización completa, mejorada o cualquier otro beneficio en efectivo o especie, a trabajadores que simulen su participación en actividades sindicales o Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social (que involucren "Emplazamientos").</p> <p>Este comunicado debe ser elaborado y distribuido en español, y su contenido debe ser acordado con SITRAHOOSIER, así como los canales para transmitir este comunicado. Las Marcas y FLA deben poder revisar y proveer retroalimentación sobre el contenido del comunicado.</p>	<p>El 31 de marzo del 2022, Hoosier y SITRAHOOSIER firmaron en conjunto el recomendado comunicado sobre la Libertad de Asociación. Este documento incluye: a) el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la Libertad de Asociación como un derecho humano reconocido por la Constitución de Guatemala, los tratados y convenciones ratificados por Guatemala, y el marco legal laboral de Guatemala; b) Hoosier reconoce a SITRAHOOSIER como un sindicato legal y legítimo y su papel en la defensa de los intereses de los trabajadores, c) la Fábrica anuncia el proceso de diálogo establecido con los representantes de los trabajadores, por medio de las "mesas de diálogo", d) Hoosier expresa su compromiso a no tomar ningún tipo de represalia en contra de los trabajadores en base a su afiliación sindical o actividad sindical y finalmente, e) la Fábrica no ofrecerá o aceptará pagar una indemnización completa, mejorada o cualquier otro beneficio en efectivo o especie, a trabajadores que simulen su participación en actividades sindicales y estará obligada a llevar a cabo una investigación de esas instancias.</p> <p>La fábrica difundió este comunicado a la fuerza laboral y se realizaron esfuerzos adicionales para comunicarlo adecuadamente a los trabajadores (para mayor detalle favor de ver las acciones tomadas en la Recomendación 2).</p>	Completo
2	<p>Abstenerse de pagar la indemnización en su totalidad, indemnización mejorada, o cualquier otra forma de beneficio monetario o en efectivo a trabajadores que simulen su participación en actividades sindicales, o en la gestión de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante los tribunales de trabajo (y que conlleven "Emplazamientos").</p>	<p>Asociación en julio del 2022 e incluyó una declaración específica sobre su compromiso a abstenerse de ofrecer, negociar o acordar pagar una indemnización completa, una indemnización aumentada o cualquier otra forma de beneficio monetario o en efectivo a trabajadores que simulen su participación en actividades sindicales, o en gestiones de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante los tribunales de trabajo. Hoosier también declara que la participación de cualquier empleado en este tipo de simulación será sujeto a un procedimiento disciplinario que puede llegar hasta la terminación con causa justificada. La versión de julio de esta política también fue aprobada por SITRAHOOSIER en una reunión realizada el 9 de agosto del 2022.</p>	Completo

		<p>Paralelamente, Hoosier puso en marcha un plan de capacitación integral sobre la Libertad de Asociación en sus tres edificios (2 en Villa Nueva y 1 en la Ciudad de Guatemala). El programa de capacitación fue dirigido por Ena Nuñez y se implementó en cuatro fases. La Fase 1 incluyó la capacitación para la Gerencia y supervisores (noviembre del 2022) y las Fases 2, 3 y 4 se destinaron por completo a capacitar a los trabajadores (junio, julio y agosto del 2022). En total, 3932 personas fueron capacitadas (el 100% de la fuerza laboral de Hoosier). Gerentes y supervisores recibieron una capacitación de 2.5 horas y cada trabajador recibió una capacitación de 1 hora. A los representantes de SITRAHOOSIER se les otorgó un espacio durante la capacitación a los trabajadores para presentarse como directivos sindicales en cumplimiento con la Recomendación 1. La entrenadora entregó un reporte final con recomendaciones para la mejora sostenible de la Fábrica de sus prácticas referentes a la Libertad de Asociación y Relaciones Industriales.</p> <p>Posteriormente, en diciembre del 2022, la Fábrica desarrolló un procedimiento para verificar el cumplimiento con el programa de capacitación sobre las normas del lugar de trabajo. Se estableció que todas las políticas del lugar de trabajo se revisarán y actualizarán anualmente, se implementó un sistema de evaluación, así como un sistema para mantener registros de la capacitación impartida a los trabajadores.</p>	
3	<p>Reinstalar a los 25 trabajadores despedidos el 12 de abril del 2021 (aquellos terminados conforme al acuerdo de terminación de contrato por mutuo consentimiento). Deben ser reinstalados a puestos de trabajo en términos y condiciones similares a los que tenían antes de sus terminaciones, salvo que los trabajadores acepten posiciones disponibles diferentes. Esta recomendación se basa en el hecho de que Hoosier accedió a sus terminaciones con una animadversión anti sindical, y que fueron manipulados por otras partes, como se muestra a lo largo del reporte.</p>	<p>Un total de 17 trabajadores fueron recontratados por Hoosier el 2 de mayo del 2022 con posiciones laborales similares a las anteriores, respetando su antigüedad anterior, con el mismo salario y beneficios. Los restantes 8 trabajadores, o rechazaron ser recontratados o no fueron encontrados por la Fábrica después de varios intentos. El proceso de contratación de estos trabajadores se gestionó y documentó correctamente por la Fábrica. También formaron parte de la capacitación sobre la Libertad de Asociación por la Fábrica entre junio y agosto del 2022. Un trabajador de este grupo renunció voluntariamente en agosto del 2022 y recibió su indemnización completa.</p>	Completo

4	<p>Seguir colaborando con SITRAHOOSIER de manera permanente y regular. El diálogo debe ser moderado, por lo menos durante el primer trimestre después de la implementación de estas acciones correctivas, por un mediador externo independiente aprobado por el sindicato, la fábrica y las Marcas. El reglamento aplicable sobre la frecuencia de las reuniones y los protocolos aplicables a las sesiones de diálogo deben ser acordados por el sindicato y la fábrica con la participación del mediador.</p>	<p>Desde finales de enero del 2022, SITRAHOOSIER y Hoosier se han involucrado de manera regular, con la excepción del proceso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social. Por ejemplo, durante una reunión realizada el 17 de febrero del 2022, discutieron el plan para elaborar y aprobar una declaración conjunta sobre la Libertad de Asociación - que fue aprobada en marzo del 2023, y acordaron algunas facilidades para el sindicato como un tablero de publicaciones para el sindicato y buzones de sugerencias en el piso de producción. En la fase posterior del proceso, el sindicato solicitó la presencia de representantes del Centro de Solidaridad en Guatemala como asesores al sindicato; esta solicitud fue aprobada por la Fábrica. Desde entonces, el Centro de Solidaridad continúa apoyando al sindicato con la implementación del PAC.</p> <p>Desde junio del 2022, la Fábrica también abordó a un mediador independiente para facilitar el proceso de diálogo entre las partes. Para establecer términos claros del proceso de participación/diálogo entre las partes, se desarrolló un protocolo para la funcionalidad de las “mesas de diálogo”.</p> <p>Las minutas de las reuniones se han publicado por la Fábrica en los tableros de anuncios, para que los trabajadores tengan conocimiento del progreso del diálogo entre Hoosier y SITRAHOOSIER y puedan dar seguimiento a la implementación de estos acuerdos. Ambas partes acordaron en un procedimiento sobre cómo se comparte esta información entre los trabajadores para garantizar que no se divulguen datos personales o información confidencial. Hoosier y SITRAHOOSIER continúan teniendo reuniones periódicas, por lo menos una o dos reuniones por mes.</p>	Completo
5	<p>Consultar regularmente con el sindicato los asuntos que conciernen al sindicato, a los trabajadores o que tienen un impacto en las condiciones laborales, incluidas las normas aplicables a la concesión de facilidades a los dirigentes sindicales</p>	<p>El relacionamiento entre Hoosier y SITRAHOOSIER ha sido periódico y consistente durante el transcurso de más de un año desde que se publicó el reporte de la Investigación Independiente Comisionada por las Marcas. Esta relación se fortaleció por el PAC, y también ha sido el mecanismo para abordar otras inquietudes y peticiones planteadas por el sindicato.</p> <p>Como parte de esta participación, Hoosier ha consultado con SITRAHOOSIER de manera regular sobre decisiones y la adopción de prácticas que pudieran impactar a los trabajadores y las actividades sindicales. El 9 de agosto del 2022, se consultó al sindicato sobre el proceso de revisión de 31 políticas de la Fábrica incluyendo, por ejemplo, Libertad de Asociación, Compensación,</p>	

		<p>No Discriminación, Terminación, Sistema Disciplinario, entre otras. Tras la aprobación del sindicato, la Fábrica procedió a comunicar y capacitar a los trabajadores sobre las políticas modificadas. La Fábrica utilizó su propia revista para entregar una copia por escrito de las políticas actualizadas de la Fábrica a los trabajadores en septiembre del 2022.</p> <p>Hoosier ha proporcionado a directivos del sindicato SITRAHOOSIER facilidades para el adecuado ejercicio de sus funciones y sus actividades sindicales.</p>	Completo
6	<p>Revisar las actuales políticas y procedimientos sobre la Libertad de Asociación y Disciplina para incluir la prohibición para los trabajadores de simular su participación en actividades sindicales; y definir las acciones disciplinarias para los trabajadores que participen en dichas actividades.</p>	<p>Además de lo que se reportó en la Recomendación 2 con respecto al proceso de revisión de la política de Libertad de Asociación, la Fábrica revisó su sistema disciplinario y realizó los cambios correspondientes conforme al Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de FLA. La versión actualizada de la política de disciplina (modificada en febrero del 2023) incluye a un tercero como testigo independiente durante el interrogatorio (un representante sindical, a solicitud del trabajador), y un proceso de apelación; así como las mismas provisiones y acciones disciplinarias que las incluidas en la política actualizada de Libertad de Asociación con respecto a cualquier instancia en la que los trabajadores simulen su participación en actividades sindicales. Los cambios incorporados fueron aprobados por SITRAHOOSIER.</p> <p>Se ha informado a los trabajadores y capacitado sobre los cambios al sistema disciplinario. También cuentan con una copia por escrito de la versión actual de la política.</p>	Completo
7	<p>Actualizar la actual política de No Discriminación para incluir la participación en actividades sindicales, como un tema sujeto a la protección.</p>	<p>En julio del 2022, Hoosier revisó la política de No Discriminación, y en agosto del 2022 SITRAHOOSIER aprobó la versión actualizada. Actualmente, esta política reconoce que ningún trabajador debe ser sujeto a forma alguna de discriminación en base a su decisión de participar en la formación de un sindicato, su afiliación a un sindicato existente en el lugar de trabajo, o por formar parte de la junta directiva o tener una posición de representante dentro de cualquier organización laboral. La protección se extiende a la solicitud de o participación en un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante un tribunal de trabajo. También se reconoce la libertad de los trabajadores para establecer o afiliarse a las organizaciones de su preferencia.</p> <p>Los trabajadores fueron informados y capacitados sobre la política actual de No Discriminación.</p>	Completo

8	<p>Desarrollar políticas y procedimientos sobre las Relaciones Industriales que esbozan el marco de referencia para: i) una relación sana entre la gerencia y cualquier organización de trabajadores con presencia en la fábrica; ii) las medidas para abordar las acciones industriales pertinentes, como paros laborales, manifestaciones y huelgas, garantizando el pleno respeto de los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Una política completamente nueva que rige las Relaciones Industriales fue desarrollada por Hoosier en consulta con SITRAHOOSIER. La política define los pasos a seguir y asigna responsabilidades para la gestión de la participación de organizaciones de los trabajadores y para dar seguimiento a los acuerdos. La Fábrica contrató a un Director de Relaciones Industriales y definió sus funciones y responsabilidades. Esta nueva posición ha fortalecido el Cumplimiento Social del equipo de Hoosier y ha facilitado las interacciones diarias entre el sindicato y la gerencia de Hoosier y la resolución de conflictos. También existe un compromiso de Hoosier para obtener la retroalimentación de SITRAHOOSIER de la actividad de la Fábrica en torno al diálogo con los representantes de los trabajadores mediante un sistema de evaluación y actualización de la política en base a esos resultados.</p> <p>Es importante resaltar que Hoosier ha designado que los altos mandos sean parte del proceso de diálogo con SITRAHOOSIER, con la capacidad para tomar decisiones por la Fábrica, algo que puede ser visto como una señal del compromiso para establecer una relación sana con SITRAHOOSIER.</p> <p>La política establece el “diálogo” como el mecanismo para abordar cualquier potencial conflicto -no menciona específicamente las acciones sindicales como las huelgas, manifestaciones y paros - pero si establece que se impondrán sanciones a los trabajadores que se rehúsen a participar en el diálogo y violen las normas locales y reglamentos de la Fábrica. Además, los trabajadores que interfieran “ilegalmente” o cometan sabotaje a las operaciones de la Fábrica serán sujetos a la terminación.</p> <p>Se ha informado y capacitado a los trabajadores sobre esta nueva política.</p>	Completo
9	<p>Actualizar las políticas y procedimientos actuales sobre Disciplina y Terminación, y desarrollar un sistema de evaluación del desempeño del trabajador; este debe ser un sistema de gestión integrado que garantice decisiones de empleo justas y objetivas, especialmente en materia de despido. Con respecto a las revisiones de desempeño, se debe implementar un sistema de evaluación con criterios objetivos, y los trabajadores deben tener la oportunidad de revisar y</p>	<p>Con respecto al Sistema de Disciplina de la Fábrica favor de referirse a los comentarios de FLA en la Recomendación 6. Esta sección incluye información referente a los cambios a la política de Terminación de Hoosier y el desarrollo de un sistema para las evaluaciones de desempeño de los trabajadores. En febrero del 2023, la Fábrica revisó y actualizó el manual de normas y procedimientos para la evaluación de desempeño de los trabajadores. La Fábrica se ha comprometido a llevar a cabo evaluaciones de desempeño de los trabajadores una vez al año o después de transcurrir seis meses de que se le asigne a una posición de trabajo. Hoosier también desarrolló nuevas herramientas de evaluación que definen el criterio de evaluación y establecen un sistema de calificación. La fábrica utilizará la evaluación del desempeño de 90, 180, 270 o 360 grados para evaluar a los trabajadores</p>	Completo

9	<p>proporcionar retroalimentación sobre los resultados de la evaluación. El equipo de RRHH debe revisar la implementación de los supervisores de este sistema.</p>	<p>El departamento de Recursos Humanos supervisará y dará seguimiento a la implementación de este sistema. En junio del 2023, la Fábrica iniciará la capacitación de los trabajadores sobre el nuevo sistema de evaluación de desempeño.</p> <p>Hoosier también revisó su política de Terminación. Incluye el compromiso de la Fábrica para pagar la indemnización y todos los beneficios legales a los trabajadores despedidos sin causa, aun en el caso de un recorte masivo debido a restricciones de producción o del negocio. La renuncia voluntaria y la terminación por consentimiento mutuo también son abordados en esta política. La versión actualizada también fue aprobada por SITRAHOOSIER.</p> <p>No hay mención de alguna norma especial con respecto a los trabajadores con un estatus de protección legal como en el caso del directivo sindical o la trabajadora embarazada cuando son sujetos a una terminación.</p>	Completo
10	<p>Reinstalar a estos tres trabajadores, despedidos ilegalmente en octubre del 2021 durante el curso del “Emplazamiento”, y pagar retroactivamente los salarios caídos de la fecha de sus despidos a la fecha de su reinstalación, conforme a la ley laboral local. Los trabajadores deben mantener su antigüedad acumulada y deben ser asignados a puestos con términos y condiciones similares a los anteriores a su terminación.</p>	<p>Los tres trabajadores fueron reinstalados el 1 de marzo del 2022. Sus contratos fueron registrados ante el Ministerio de Trabajo y su fecha inicial de contratación fue respetada (antigüedad). La Fábrica pagó retroactivamente a los trabajadores sus salarios caídos y beneficios legales el mismo día que fueron efectivamente reinstalados. La Fábrica calculó el monto del pago retroactivo desde la fecha de su terminación hasta el 28 de febrero del 2022, esta compensación incluyó un pago proporcional del Bono Catorce, Aguinaldo, Vacaciones e indemnización. También fueron inscritos en el sistema de seguridad social en el plazo establecido por ley.</p>	Completo
11	<p>Si se comprueba la falsificación de las firmas de los trabajadores según la discusión de la anterior Sección 3.2, aplicar las acciones disciplinarias correspondientes, informar a los trabajadores afectados por este problema y evaluar si estos trabajadores tienen derecho a alguna compensación adicional para compensar posibles daños.</p>	<p>Hoosier reconoció el error administrativo que condujo al despido ilegal de tres trabajadores durante el tiempo que se llevaba a cabo el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social (y que conlleva “Emplazamientos”) en octubre del 2022. La Fábrica admitió toda responsabilidad en los procedimientos incorrectos aplicados en torno a su terminación y documentó el acercamiento que Recursos Humanos tuvo con estos trabajadores para remediar la situación. Para los detalles referentes a las actividades de remediación favor de ver los comentarios en la Recomendación 10.</p>	Completo

Como se señaló anteriormente, FLA verificó el proceso de remediación implementado por la Fábrica con la orientación y apoyo de las Marcas. Estos esfuerzos de remediación

resultaron en los siguientes resultados fundamentales para los trabajadores y representantes de los trabajadores:

1. La reinstalación y pago retroactivo de tres trabajadores despedidos en octubre del 2021. Estos trabajadores fueron reinstalados en posiciones de trabajo similares a su anterior posición, con salarios y beneficios similares respetando su antigüedad anterior.
2. La recontractación de 17 de los 25 trabajadores despedidos en abril del 2021 después de que la investigación comprobaran las prácticas anti sindicales de la Fábrica en torno a sus terminaciones.
3. El fortalecimiento de los sistemas de Libertad Sindical y Relaciones Laborales, que han incluido la comunicación y capacitación a directivos, supervisores y trabajadores.
4. El reconocimiento de SITRAHOOSIER como una entidad legal y legítima para promover y defender los intereses de los trabajadores y el posterior diálogo frecuente entre la administración de Hoosier y los representantes de los trabajadores.
5. La revisión y alineación de las políticas de Hoosier que rigen la Libertad de Asociación, Relaciones Industriales, Terminaciones, No Discriminación y Sistema de Disciplina con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de FLA.

El grupo de trabajadores recontractados el 1º de mayo del 2022 decidieron organizarse y el Sindicato de Empleados de Hoosier Manufacturing, Compañía Limitada y demás Empresas Anexas y Conexas (SIEMHOOSIER) fue reconocido legalmente por el Ministerio de Trabajo en octubre del 2022. SIEMHOOSIER ha estado afiliado a la CGTG desde su formación. Hoosier también ha reconocido a este segundo sindicato y ha entablado un diálogo con estos representantes laborales por medio de las “mesas de diálogo”. Recientemente, se han hecho alegatos de discriminación anti sindical presentados por este sindicato ante FLA que se están abordado independientemente de esta fase de remediación y se están investigando por medio de los mecanismos de quejas internos de las Marcas.

Con la supervisión de FLA de la implementación del PAC, FLA se ha involucrado frecuentemente con representantes de SITRAHOOSIER para verificar el involucramiento del sindicato en la implementación del PAC y garantizar que FLA reciba la retroalimentación de esta organización laboral. SITRAHOOSIER ha expresado su acuerdo con las acciones emprendidas por la Fábrica con respecto al PAC y ha reconocido el relacionamiento abierto y continuo de los representantes de la junta directiva del sindicato con la administración de Hoosier.

SITRAHOOSIER informó a FLA que desde noviembre del 2022 el sindicato ha concentrado sus esfuerzos en iniciar las negociaciones para un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) con Hoosier. La Fábrica inicialmente rechazó los esfuerzos para iniciar las negociaciones del CCT por medio de la negociación directa. El Código de Trabajo

establece que cierto porcentaje de la fuerza laboral deben estar sindicalizados para que el empleador esté obligado legalmente para entablar una negociación del CCT con un sindicato en el lugar de trabajo. En este caso, SITRAHOOSIER pretende evitar cualquier conflicto legal con la Fábrica y solicita una negociación del CCT basado en el principio de la buena fe reconocido por las Normas de Cumplimiento de FLA referente a la Libertad de Asociación.⁴

Conclusiones y Pasos a Seguir

Es claro que las Marcas y la Fábrica han realizado un esfuerzo considerable para cumplir con todas las acciones de remediación recomendadas por FLA posterior a la conclusión de la Investigación Independiente Comisionada por las Marcas en Hoosier Manufacturing. Un año después de la publicación del reporte de la investigación, se ha logrado un progreso sostenido para cumplir con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de FLA.

Los resultados de esta investigación han alentado a Hoosier para revisar y definir nuevamente sus percepciones y acciones en torno al derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente.

El caso de Hoosier es un buen ejemplo de cómo las marcas, utilizando el mecanismo de quejas de FLA pueden mejorar las condiciones laborales y garantizar el respeto a los derechos de los trabajadores a lo largo de su cadena de suministro. En el contexto de Guatemala, este caso ha llamado la atención de múltiples partes interesadas a nivel local e internacional. El caso expuso las prácticas anti sindicales de algunos empleadores, que a su vez fue un punto de inflexión que condujo a esfuerzos conjuntos de la Fábrica, representantes de los trabajadores y trabajadores para evitar prácticas que arriesguen y limiten el derecho legítimo de los trabajadores para organizarse.

FLA considerará ahora cerrada esta investigación ya que se verificó que todos los componentes del PAC se han cumplido. FLA señala que las Marcas deben continuar supervisando y relacionándose con Hoosier Manufacturing para dar apoyo a la continuación de las mejoras ya realizadas y garantizar que los sindicatos SITRAHOOSIER y SIEMHOOSIER puedan ejercer libremente su papel para defender los derechos económicos de los trabajadores, incluyendo el derecho a la Negociación Colectiva de buena fe.

⁴ Normas de Cumplimiento con respecto a la Libertad de Asociación FOA 16.1 y FOA 16.2