

Reporte de Investigación Independiente

Hoosier Manufacturing, Compañía Limitada

Investigación de Campo y Elaboración de Reporte
Consultor Independiente, Francisco Chicas

Villa Nueva,

Investigación de Campo: 29 de enero al 16 de febrero del 2022
Fecha del Reporte: 7 de marzo, 2022

Solicitado por:
Fair Labor Association

Índice

I. Antecedentes	3
II. Metodología	4
III. Resultados de la Investigación.....	12
1) Evaluación de las Terminaciones de Abril del 2021.....	12
2) Evaluación de las Actuales Relaciones Industriales en la Fábrica.....	23
3) Evaluación de las Terminaciones durante el Transcurso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social	26
IV. Conclusiones	30
V. Recomendaciones.....	31

I. Antecedentes

El 27 de noviembre del 2021, la *Fair Labor Association* (en lo sucesivo, la FLA) y las Compañías Participantes de la FLA, *Fanatics Brands* y *Nike Inc.*, (en lo sucesivo, las Marcas) recibieron una comunicación de un grupo de antiguos trabajadores de Hoosier Manufacturing (en lo sucesivo, Hoosier o la fábrica)¹ alegando su despido ilegal de la fábrica a inicios de abril del 2021. Estos trabajadores alegan que intentaban formar un sindicato independiente cuando la gerencia los identificó y despidió repentinamente. En total, 27 trabajadores de diferentes áreas de producción fueron despedidos en supuesta violación de sus derechos a la Libertad de Asociación.

Posteriormente, la organización de la sociedad civil de Guatemala, Comisión para la Verificación de los Códigos de Conducta (en lo sucesivo, COVERCO) hizo público un reporte de una investigación que describe prácticas anti sindicales implementadas por la fábrica y reporta por lo menos cuatro instancias en las cuales la fábrica tomó represalias en contra de trabajadores que intentaban organizarse -- instancias que en la mayoría de los casos resultaron en el despido de los trabajadores.

Para finales de noviembre del 2021, la FLA y las Marcas ya estaban dando seguimiento a los esfuerzos de otro grupo independiente de trabajadores en la fábrica que buscaba el registro y autorización de un sindicato por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en lo sucesivo, Ministerio de Trabajo). Este grupo de trabajadores presentó una demanda laboral por medio de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.² Además, este grupo tuvo éxito en su iniciativa para organizarse y obtener la autorización del Ministerio de Trabajo, y ahora constituye un sindicato legalmente reconocido con el nombre de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Hoosier Manufacturing, Compañía Limitada y demás Empresas Anexas y Conexas (en lo sucesivo, SITRAHOOSIER).

A lo largo de los esfuerzos de organización de este grupo de trabajadores, la confederación sindical Central General de Trabajadores de Guatemala (en lo sucesivo, CGTG) guió a los trabajadores. Como parte del proceso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, este grupo de trabajadores también entabló negociaciones directas con Hoosier lo cual resultó en la firma de un acuerdo de conciliación.

A pesar de este progreso, COVERCO reportó sus preocupaciones a la FLA y a las Marcas con respecto a la gestión de las relaciones industriales en la fábrica.

¹ La fábrica inició operaciones en el 2003 bajo el nombre legal "Indiana Knitwear"; algunos años después, la fábrica cambió su nombre legal a "Corporación Indyknit", siguiendo un procedimiento conocido como "Sustitución Patronal", con el fin de continuar gozando de los beneficios fiscales que el Decreto N° 29-89 (Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora) otorga a las compañías del sector de exportación de la industria del vestido en el país. El Decreto N° 29-89 otorga beneficios fiscales a compañías que califican por solo 10 años. Por este motivo, es una práctica común que las fábricas exportadoras de prendas de vestir en Guatemala cambien su razón social antes de llegar a los 10 años de operaciones. Siguiendo este mismo procedimiento de "Sustitución Patronal", la fábrica cambió a "Hoosier Manufacturing, Compañía Limitada" en marzo del 2021, confirmado por el Acuerdo de Sustitución Patronal compartido por la fábrica, con fecha del 01 de marzo del 2021.

² Los detalles de este procedimiento legal y las disposiciones legales aplicables se dan a conocer en la sección de "Resultados de la Evaluación".

Fanatics también recibió una queja adicional de un trabajador que alegaba que algunos trabajadores fueron despedidos en octubre del 2021 durante el periodo de tiempo en el que un Juzgado Laboral había impuesto una prohibición legal a la fábrica con la intención de prevenir el despido de algún trabajador durante el transcurso del proceso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.

El 18 de enero del 2022, las Marcas solicitaron a la FLA que comisionara una investigación independiente en la fábrica, conforme a los procedimientos de la FLA. Las Marcas solicitaron que la FLA contratara a un consultor independiente para investigar los alegatos de violaciones a la Libertad de Asociación, particularmente con respecto a tres puntos importantes:

1. El despido de 27 trabajadores en abril del 2021, supuestamente debido a sus actividades para organizar un sindicato;
2. La situación actual de relaciones industriales en la fábrica entre la administración y el sindicato SITRAHOOSIER; y
3. Cualquier despido adicional de trabajadores después de que los trabajadores demandaron a la fábrica en el tribunal de trabajo y el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social estaba en proceso (agosto del 2021) que supuestamente violaba los derechos de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

Referente al anterior punto 3, *Fanatics* había identificado a siete trabajadores despedidos en octubre del 2021, cuyos nombres fueron proporcionados al Investigador.

A finales de enero, la FLA comisionó al Consultor Independiente Francisco Chicas (en lo sucesivo, el Investigador) para llevar a cabo una investigación en torno a los antes mencionados alegatos.

A la fecha de la investigación en el campo, Hoosier empleaba alrededor de 3,754 trabajadores distribuidos en 19 plantas de producción, todas ubicadas dentro del mismo parque industrial en el Municipio de Villa Nueva, Departamento de Guatemala. La fábrica opera turnos diurno y nocturno, y el 92% de la producción corresponde a *Fanatics* y *Nike*. El proceso de producción incluye almacenar la tela y materia prima, corte, serigrafía, impresión por sublimación, heat transfer, bordado, fabricación de muestras, costura, inspección de calidad, empaque y exportación.

II. Metodología

Del 29 de enero al 16 de febrero, el Investigador recabó información pertinente a la investigación por medio de entrevistas fuera de la planta con antiguos trabajadores de la fábrica (tanto trabajadores despedidos en abril del 2021 y los despedidos entre agosto del 2021 y enero del 2022), y otras partes interesadas de este caso, como se detalla en la siguiente tabla. Además, el investigador realizó una visita *in situ* a la fábrica del 2 al 4 de febrero, que incluyó entrevistas con directivos sindicales, gerencia y actuales

trabajadores de la fábrica, revisión de documentos, así como una inspección física de las instalaciones.

Es importante señalar que, con el propósito de realizar la verificación cruzada y corroborar los hechos relacionados a esta investigación, el Investigador realizó entrevistas individuales adicionales con algunos antiguos trabajadores despedidos en abril del 2021 y también con algunos directivos del sindicato SITRAHOOSIER que habían participado en las correspondientes entrevistas grupales con ambos grupos. Estas entrevistas de seguimiento se realizaron por medio de llamadas telefónicas después de que se realizó la visita en el campo en Guatemala.

La tabla a continuación muestra la lista completa de las entrevistas realizadas:

ENTREVISTAS FUERA DE LAS INSTALACIONES CON TRABAJADORES Y OTRAS PARTES INTERESADAS		
Fecha	Entrevistados	Tipo de Entrevista
29 ENE	1 trabajador despedido en octubre 2021 (del grupo previamente identificado por Fanatics)	Entrevista telefónica
31 ENE	Homero Fuentes & Augusto Aceytuno de Coverco	Entrevista grupal presencial
01 FEB	18 antiguos trabajadores de Hoosier, todos despedidos en abril 2021 ³	Entrevista grupal presencial
01 FEB	Claudio Batres (Subsecretario General de CGTG) & Adrián Cortez (Organizador de Sindicatos de CGTG)	Entrevista grupal presencial
01 FEB	3 trabajadores despedidos en octubre 2021 (del grupo previamente identificado por Fanatics) 2 trabajadores despedidos en abril 2021 (que no participaron en la entrevista grupal presencial)	Entrevista telefónica individual

³ Cabe señalar que dentro de este grupo, hubieron 15 trabajadores despedidos el 12 de abril, durante un despido colectivo de 25 trabajadores en total. Además, un trabajador despedido el 14 de abril y dos trabajadores despedidos el 21 de abril participaron en esta entrevista grupal, alegando que sus despidos se basaron en el hecho de que formaban parte del grupo de 25 despedidos el 12 de abril (los dos trabajadores despedidos el 21 de abril) o simplemente por ser amigo de uno de los miembros de este grupo (el trabajador fue despedido el 14 de abril).

02 FEB	Teresa Casertano (Directora Regional para Centroamérica, <i>Solidarity Center</i> , AFL-CIO Guatemala)	Entrevista en persona
02 FEB	1 trabajador despedido en abril 2021 (que no participó en la entrevista grupal presencial)	Entrevista telefónica individual
02 FEB	1 trabajador despedido en octubre 2021 (del grupo previamente identificado por Fanatics)	Entrevista telefónica individual
03 FEB	1 directivo sindical de SITRAHOOSIER (que sí participó en la entrevista <i>in situ</i> con directivos sindicales el 02 febrero, detallada a continuación)	Entrevista telefónica individual
06 FEB	1 directivo de SITRAHOOSIER (que sí participó en la entrevista con directivos sindicales el 02 febrero, detallada a continuación)	Entrevista telefónica individual
Entre 02 - 15 FEB	12 antiguos trabajadores de Hoosier despedidos entre agosto 2021 y enero 2022 (incluye un trabajador y una trabajadora del grupo previamente identificado por Fanatics despedidos en octubre)	Entrevista telefónica individual
15 FEB	9 trabajadores despedidos en abril 2021 (todos participaron en la entrevista grupal presencial indicada anteriormente)	Entrevista telefónica individual
15 FEB	1 trabajador despedido en abril 2021 (que no participó en la entrevista grupal presencial)	Entrevista telefónica individual
ENTREVISTAS IN SITU		
Fecha	Entrevistados	Tipo de Entrevista
Entre 02 - 04 FEB	Gerente General de Hoosier & Gerente de RRHH	Reunión inicial + Entrevista grupal después de reunión inicial + Interacciones frecuentes durante visita <i>in situ</i> + Llamada de conferencia posterior a la visita <i>in situ</i>

02 FEB	9 directivos del Sindicato SITRAHOOSIER (6 miembros del Comité Ejecutivo + 3 miembros del Consejo Consultivo)	Entrevista grupal presencial
03 FEB	Jefe de Seguridad de Hoosier	Entrevista individual en persona
04 FEB	Abogado de Hoosier + Gerente General y Gerente de RRHH de Hoosier	Entrevista grupal presencial
Entre 02 - 04 FEB	25 trabajadores actuales de Hoosier ⁴	Entrevista individual en persona
TOTAL DE ENTREVISTAS CON TRABAJADORES ACTUALES (25 entrevistas individuales <i>in situ</i> + 1 entrevista grupal con 9 directivos sindicales + 2 entrevistas telefónicas individuales de seguimiento con directivos sindicales)		36
TOTAL DE ENTREVISTAS CON ANTIGUOS TRABAJADORES (17 entrevistas individuales con trabajadores despedidos entre agosto 2021 y enero 2022 –esta suma incluye a 7 trabajadores despedidos en octubre 2021 identificados por Fanatics– + 1 entrevista grupal con 18 antiguos trabajadores despedidos en abril 2021 + 4 entrevistas telefónicas individuales con trabajadores despedidos en abril que no participaron en la entrevista grupal + 9 entrevistas telefónicas individuales de seguimiento con trabajadores despedidos en abril que participaron en la entrevista grupal)		48
TOTAL DE TRABAJADORES ENTREVISTADOS		84

La muestra de trabajadores actuales entrevistados *in situ* incluyó a trabajadores de diversos departamentos y plantas; todos fueron seleccionados al azar por el Investigador en el piso de producción. Los trabajadores del turno nocturno no fueron entrevistados (excepto por dos directivos sindicales que asistieron a la entrevista grupal); sin embargo, dado que la fábrica rota continuamente a los trabajadores del turno diurno al turno nocturno, la mayoría de los trabajadores habían trabajado en el turno nocturno anteriormente.

Adicionalmente, el Investigador revisó los siguientes documentos relacionados a esta investigación:

⁴ Es relevante señalar que al tercer día de la visita *in situ* a la fábrica, el Investigador pasó alrededor de 50 minutos esperando que la gerencia llamara a más trabajadores para ser entrevistados, de la muestra previamente seleccionada por el Investigador; y a pesar de que el Investigador le hizo saber a la gerencia de inmediato que los trabajadores no llegaban al lugar designado para realizar las entrevistas, no asistieron más trabajadores durante ese período de tiempo, lo que redujo el tamaño de la muestra de trabajadores entrevistados.

No	Descripción del Documento
1	Reporte preliminar de COVERCO sobre Hoosier, con fecha de noviembre, 2021
2	Acta Constitutiva de la fundación de SITRAHOOSIER, del 31 de julio, 2021
3	Carta de SITRAHOOSIER presentada a la FLA, informando sobre la formación del sindicato, con fecha del 14 de agosto, 2021
4	Solicitud de registro del Sindicato presentada al Ministerio de Trabajo por SITRAHOOSIER, con fecha del 06 de agosto, 2021, recibida por el Ministerio de Trabajo en esa misma fecha
5	Carta de SITRAHOOSIER presentada a la FLA y las Marcas, reportando el riesgo de acciones anti sindicales por la gerencia de Hoosier en contra de directivos sindicales, con fecha del 24 de agosto, 2021
6	Carta presentada a Fanatics por antiguos trabajadores de Hoosier despedidos en abril del 2021, con fecha del 26 de noviembre, 2021
7	Solicitud de trabajadores de Hoosier para un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, con fecha del 06 de agosto, 2021
8	Sentencia del Oficial Tercero. Juez B. Tribunales de Trabajo y Previsión Social, iniciando el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social N° 01173-2021-07262, con fecha del 06 de agosto, 2021
9	Notificación del Tribunal de Trabajo a Hoosier, sobre el inicio del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, con fecha del 19 de agosto, 2021
10	Expediente judicial del desarrollo del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social N° 01173-2021-07262 (sentencia del juez, respuestas y solicitudes de las partes, solicitud de negociación directa, notificaciones judiciales de sentencias)
11	Carta presentada al Gerente General de Hoosier por SITRAHOOSIER para solicitar el inicio de un proceso de diálogo, con fecha del 23 de enero, 2022
12	Ocho minutas de reuniones llevadas a cabo entre el <i>Comité Ad Hoc</i> de trabajadores y la gerencia de Hoosier para llegar a un arreglo directo. Minutas con fecha del 30 de agosto, 09 de septiembre, 17 de septiembre, 24 de septiembre, 08 de octubre, 19 de octubre, 22 de octubre y 15 de noviembre, 2021.
13	Minuta autenticada del Arreglo Directo entre trabajadores de Hoosier y la gerencia de Hoosier, con fecha del 15 de noviembre, 2021
14	Notificación sobre el Arreglo Directo por Hoosier a el Décimo Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, con fecha del 26 de noviembre, 2021
15	Notificación del Arreglo directo por parte de Hoosier al Ministerio de Trabajo, con fecha del 25 de noviembre, 2021
16	Sentencia del Décimo Juez Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, confirmando la recepción del Arreglo Directo, con fecha del 01 de diciembre, 2021

17	Solicitud del <i>Comité Ad Hoc</i> al Décimo Juez Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, solicitando que el Tribunal de Conciliación revise y apruebe el Arreglo Directo, con fecha del 15 de diciembre, 2021
18	Sentencia del Décimo Juez Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social, confirmando la recepción de la solicitud del <i>Comité Ad Hoc</i> para la revisión y aprobación del Arreglo Directo por un Tribunal de Conciliación, con fecha del 17 de diciembre, 2021
19	Notificación del Ministerio de Trabajo a Hoosier sobre la formación de SITRAHOOSIER, con fecha del 02 de noviembre, 2021
20	Sentencia DGT-PJ-059-2021, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, del 23 de noviembre, 2021, otorgando personería jurídica y registro a SITRAHOOSIER, y la aprobación de los estatutos del sindicato, publicados en el Diario Oficial de Guatemala Número 70, del 10 de diciembre, 2021
21	Notificación de SITRAHOOSIER presentada al Ministerio de Trabajo, informando sobre la elección de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, del 28 de diciembre, 2021, recibido por la Oficina del Ministerio de Trabajo el 29 de diciembre, 2021
22	Reporte de <i>Worker Rights Consortium</i> (WRC) presentado a <i>Fanatics</i> sobre los Hallazgos Preliminares y Recomendaciones del caso de Hoosier Manufacturing, del 10 de diciembre, 2021
23	Lista de trabajadores despedidos por Hoosier en marzo, abril y mayo del 2021
24	Muestra de cinco verificaciones de empleo emitidas por Hoosier y entregadas a trabajadores despedidos el 12 de abril, 2021
25	Expedientes de personal de 25 trabajadores despedidos el 12 de abril, 2021, incluyendo las hojas de cálculo de finiquito, copias de los cheques pagados, liquidaciones, actas notariales de rescisión, y declaraciones juradas de terminaciones
26	Tarjetas de horas (de marcación) de 25 trabajadores despedidos el 12 de abril, 2021
27	Expedientes de personal de 3 trabajadores despedidos en abril del 2021 que alegaron que sus terminaciones fueron motivadas por discriminación anti sindical
28	Lista de trabajadores despedidos por Hoosier entre agosto 2021 y enero 2022
29	Expedientes de personal de 21 trabajadores despedidos entre agosto 2021 y enero 2022
30	Registro electrónico de contratos de trabajo de la base de datos del Ministerio de Trabajo de dos trabajadores despedidos en octubre del 2021
31	Muestra de contratos de trabajo presentados por tres trabajadores despedidos en octubre del 2021

32	Nóminas del Seguro Social (Nóminas del IGSS) de octubre y noviembre del 2021 y enero del 2022 para verificar la lista de terminaciones reportadas por la fábrica
33	Políticas y Procedimientos de la Fábrica sobre la No Discriminación, Libertad de Asociación, Relaciones Industriales, Terminaciones y Recorte de Personal
34	Registros de entrenamiento y comunicaciones llevadas a cabo por Hoosier para difundir las políticas y procedimientos a los trabajadores
35	Denuncia Nº MP015-2021-5836 presentada por el abogado de Hoosier en contra del Sr. M ⁵ , acusado de extorsionar a Hoosier, con fecha del 09 de junio, 2021
36	Solicitud de los abogados de Hoosier a la oficina del Fiscal Local en Villa Nueva solicitando información obtenida del celular personal del Sr. M relacionada a la extorsión, del 07 de octubre, 2021
37	Sentencia del Juez de Primera Instancia de lo Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Villa Nueva, en el caso de extorsión en contra del Sr. M, del 28 y 29 de octubre, 2021. Caso 02035-2021-00382 (VAPONCE)
38	Solicitud de Apelación del abogado a la sentencia emitida por el Juez de Primera Instancia de lo Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Villa Nueva, del 29 de octubre, 2021 (Apelación con fecha del 03 de noviembre, 2021)
39	Sentencia del Juez de Primera Instancia de lo Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de Villa Nueva, confirmando la apelación presentada por el abogado. Sentencia con fecha del 05 de noviembre, 2021
40	Acta Notarial emitida por el abogado de Hoosier para certificar el contenido de la memoria USB entregada por el Fiscal, conteniendo conversaciones entre el Sr. M y algunos antiguos trabajadores de la fábrica
41	Contrato de Trabajo del Sr. M (como antiguo trabajador de la fábrica), del 29 de mayo, 2014
42	Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento con el Sr. M, del 31 de mayo, 2019
43	Acuerdo de Sustitución Patronal de Hoosier, del 01 de marzo, 2021
44	Acta Notarial mediante el cual se asigna al Jefe de Seguridad como responsable de comunicarse con el Sr. M

⁵ Esta investigación no revela nombres individuales de trabajadores u otras partes involucradas en los hechos objeto de la investigación. El individuo acusado de extorsionar a Hoosier (un caso que es relevante para los hechos objeto de esta investigación) se identifica a lo largo del informe como "Sr. M".

45	Reporte de Hoosier para responder a los alegatos investigados, presentado al Investigador el 10 de febrero, 2022
46	Reporte del Fiscal de Villa Nueva sobre la Extracción de Información de los teléfonos celulares del Sr. M, con fecha del 13 de agosto, 2021. Reporte N° EIC015-015-2021-504
47	Muestra de seis cálculos de finiquitos pagados al grupo de trabajadores de abril del 2021 (revisados en conjunto con Gerencia de RRHH)
48	Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 2468-2007 (09 de noviembre, 2007)
49	Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 3081-2020 (08 de febrero, 2021)
50	Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 4936-2019, (09 de marzo, 2020)

Finalmente, la fábrica proporcionó al Investigador con: i) Un video en el cual el Sr. M supuestamente extorsionaba a la fábrica durante una conversación con el Jefe de Seguridad; y ii) Catorce grabaciones de audio de mensajes de voz compartidos entre el Sr. M y algunos trabajadores de la fábrica despedidos en abril del 2021, así como algunos mensajes de voz compartidos entre algunos de estos trabajadores por medio de la aplicación de mensajería, WhatsApp.

Los mensajes de voz proporcionados al abogado de la fábrica por el Fiscal de Villa Nueva, y otras piezas de evidencia fueron colectadas por el abogado en el marco de la investigación criminal iniciada por Hoosier en contra del Sr. M, acusado de extorsionar a la fábrica. Detalles adicionales sobre el caso del Sr. M se presentan en la sección de “Resultados de la Investigación” a continuación.

III. Resultados de la Investigación

1) Evaluación de las Terminaciones de abril del 2021

1.1) Resumen de los Alegatos de los Antiguos Trabajadores

Como se señaló anteriormente, el Investigador se reunió con un grupo de 18 antiguos trabajadores de la fábrica que afirmaban que el 12 de abril del 2021 la fábrica despidió a 15 de ellos, junto con siete trabajadores adicionales que no se presentaron a esta reunión (25 trabajadores en total) simplemente por intentar conformar un sindicato; y que después de eso, tres trabajadores más fueron despedidos (uno el 14 de abril y dos el 21 de abril) por tener alguna relación o simpatía con algunos de los miembros del grupo del 12 de abril. Adicionalmente, el Investigador logró conversar con cuatro trabajadores más del grupo de los 25 que no asistieron a la entrevista grupal⁶, y 9 de los 15 trabajadores despedidos el 12 de abril que asistieron a la entrevista grupal fueron entrevistados individualmente mediante llamada telefónica, con el fin de corroborar cierta información.

Los trabajadores comentaron que CGTG estaba apoyando sus esfuerzos para organizarse, que habían tenido un par de reuniones durante las semanas anteriores, y realizaron una última reunión el sábado, 10 de abril, con el objetivo de formar legalmente el sindicato. Sin embargo, fueron identificados como “promotores sindicales” por un antiguo trabajador de la fábrica que inicialmente los ayudaba en su iniciativa para organizarse (este es el Sr. M) que posteriormente proporcionó al Gerente General de la fábrica sus nombres.

Representantes de CGTG confirmaron esta información, y además comentaron que, en la reunión del 10 de abril, faltaron dos trabajadores para alcanzar el número de trabajadores requeridos legalmente para formar un sindicato; por lo tanto, no pudieron presentar los documentos para iniciar el proceso administrativo para registrar el sindicato y obtener su personería jurídica.⁷

Temprano por la mañana el lunes, 12 de abril, los 25 trabajadores se encontraban en sus estaciones de trabajo cuando fueron llamados por la gerencia y llevados a una planta desocupada (en lo sucesivo, Almacén #11). Se les solicitó dejar sus pertenencias en el exterior; después llegó el Gerente General acompañado por la Gerente de RRHH de la fábrica y el Jefe de Seguridad. El Gerente General empezó a decir que no permitiría que llegaran intrusos a la fábrica y los cuestionó sobre los motivos que los llevaron a tratar de formar un sindicato.

Los trabajadores comentaron que mencionaron al Gerente General algunas de las condiciones laborales que les gustaría cambiar en la fábrica. De acuerdo con los trabajadores, el Gerente General ofreció la opción de terminar sus contratos de trabajo

⁶ El Investigador llamó a todos los trabajadores que no asistieron a la entrevista grupal, pero solo cuatro de ellos atendieron la llamada o tenían una línea telefónica disponible.

⁷ Conforme al Art. 216 del Código de Trabajo de Guatemala, se requieren por lo menos 20 trabajadores para formar un sindicato.

con el pago completo de indemnización⁸, con la condición de que desistieran de su intención de formar un sindicato. Los trabajadores afirmaron que, debido a la presión ejercida por la gerencia, decidieron aceptar la oferta de dejar la fábrica con el pago completo de indemnización.

La gerencia les solicitó firmar varias hojas, pero no tuvieron oportunidad de leer su contenido, y la gerencia solo les dio explicaciones generales sobre dicho contenido. Se les solicitó a los trabajadores firmar todas las hojas a cambio de no ser afectados por las “listas negras”.

Los trabajadores señalaron que los mantuvieron toda la jornada laboral en el Almacén #11 sin comer o tomar agua, y que finalmente se les permitió salir alrededor de las 4:20 pm – 4:30 pm, después de que todos habían recibido el pago de sus finiquitos. Antes de salir, los trabajadores detallaron que la gerencia les solicitó no hablar de esta situación con nadie y no entrar a la fábrica nuevamente.

Los trabajadores también se quejaron de que la gerencia les aseguró que sus nombres no serían incluidos en la “lista negra”; sin embargo, algunos de ellos comentaron que, cuando buscaban nuevos empleos, algunos empleadores del sector textil les dijeron expresamente que no podían ser contratados por sus actividades sindicales previas.

Los trabajadores y la CGTG expresaron su expectativa de reinstalación de los trabajadores y el pago retroactivo de los salarios caídos.

1.2) Entendiendo por qué los alegatos de despidos ilegales se plantearon varios meses después

Durante la entrevista grupal con los trabajadores despedidos en abril del 2021, el Investigador preguntó la razón para no comentar inmediatamente lo que había sucedido con respecto a sus terminaciones. Un trabajador respondió que después de haberse dado cuenta que no podían encontrar nuevos empleos porque posiblemente los habían incluido en una lista negra, algunos decidieron acudir a la CGTG para solicitar su ayuda, y eso ocurrió en octubre del 2021. Además, este trabajador, comentó que la fábrica los amenazó con represalias si tomaban alguna acción con respecto a sus terminaciones; por lo tanto, decidieron no decir nada por temor a las represalias. Todos los demás trabajadores presentes parecían estar de acuerdo con estas explicaciones.

Por otro lado, los representantes de CGTG informaron al Investigador que después de que no tuvieron noticias de los trabajadores del grupo de abril, empezaron a llamarlos, pero no respondían a las llamadas a sus celulares. Los representantes de CGTG también visitaron el exterior de la fábrica durante los descansos de almuerzo para intentar localizar a los trabajadores, pero no tuvieron éxito. Ellos mencionaron que no fue hasta final de

⁸ Conforme a la ley laboral de Guatemala, los trabajadores despedidos sin causa tienen derecho a recibir una indemnización equivalente a un mes de salario base por cada año de servicio. Esta indemnización, junto con el monto proporcional de los beneficios de ley (conocidos como “derechos irrenunciables”) conforman los pagos de finiquito que deben recibir los trabajadores en casos de terminación sin causa. En los casos de renuncia voluntaria, los trabajadores pierden el derecho a recibir el pago de indemnización, pero mantienen el derecho a recibir el pago de sus derechos irrenunciables.

mayo o inicios de junio cuando se enteraron de la noticia de que los trabajadores habían sido despedidos. Para entonces el equipo de CGTG solo tenía contacto con un integrante del grupo, y en los meses posteriores lograron contactar al resto de trabajadores.

Sin embargo, de las nueve entrevistas individuales con trabajadores despedidos el 12 de abril, el Investigador encontró que fue el principal contacto de los trabajadores en la CGTG quien los llamó para decirles que “*las marcas trabajando con Hoosier pudieran ayudarles a regresar a la fábrica con el pago de los salarios retroactivos*”, y que debían “*permanecer unidos.*” Los trabajadores entrevistados confirmaron que fueron contactados por el representante de la CGTG cerca de octubre del 2021. Previo a eso, comentaron que no tenían intención de buscar la reinstalación en la fábrica hasta que el representante de CGTG les dio esperanzas en el momento en el que tenían problemas para encontrar empleo. Después de escuchar esto, los trabajadores contactaron a otros compañeros de trabajo del grupo de abril, hasta que lograron reunir a la mayoría de los 25 trabajadores despedidos. Los únicos que no se reunieron con ellos fueron aquellos que habían regresado a sus departamentos de origen, fuera de la capital.

Además, algunos de los nueve trabajadores comentaron que el representante de CGTG les dijo durante las llamadas que había perdido sus números telefónicos y por eso no les había llamado antes.

En base a los testimonios consistentes de estos trabajadores, el Investigador determina que los trabajadores despedidos el 12 de abril del 2021, fueron influenciados por el representante de CGTG para tener la expectativa de una reinstalación en Hoosier, y, por lo tanto, se agruparon nuevamente después de seis meses para alegar la ilegalidad de sus terminaciones, en un punto en el que no estaban persiguiendo eso.

1.3) Resumen de la Postura de la Fábrica

Durante el primer día de la visita *in situ* a la fábrica, el 2 de febrero, el Investigador conversó con el Gerente General y Gerente de RRHH de la fábrica sobre los puntos marco de la investigación. El segundo día de la visita a Hoosier, el Investigador entrevistó al Jefe de Seguridad, y el tercer y último día de la visita, el Investigador llevó a cabo una entrevista grupal con el abogado de la fábrica, el Gerente General y Gerente de RRHH. En los días posteriores, el equipo de la fábrica presentó nueva evidencia al Investigador, y se realizó una video conferencia para aclarar los últimos puntos en torno a la investigación.

El primer día de la visita *in situ*, la gerencia informó al Investigador que el 12 de abril del 2021, un grupo de trabajadores no ingresaron a las instalaciones de producción; se quedaron afuera del edificio administrativo y solicitaron reunirse con el Gerente General. Los trabajadores se negaron a seguir trabajando y continuaron solicitando hablar con el Gerente General.

La Gerente de RRHH explicó que ella fue la primera en salir y acercarse al grupo de trabajadores. Ellos le informaron que no regresarían a trabajar y que necesitaban reunirse con el Gerente General. La Gerente de RRHH les informó que el Gerente General no podría

reunirse con ellos hasta el medio día y les solicitó regresar a trabajar. Los trabajadores respondieron que continuarían esperando allí al Gerente General.

En ese entonces, el Almacén #11 estaba desocupado, y la gerencia llevó sillas y solicitó a los trabajadores platicar allí. El Gerente General se presentó y escuchó a los trabajadores (alrededor de las 10:30 am), y lo acompañaron la Gerente de RRHH y el abogado de la fábrica. El Gerente General les preguntó sobre sus demandas y los trabajadores respondieron que querían terminar su relación laboral con la fábrica pero con el pago total de indemnización.

Los trabajadores expresaron su descontento sobre las condiciones laborales, como el maltrato de algunos supervisores y personal administrativo, las restricciones para ir al baño, pero después de eso, reafirmaron su deseo para recibir la indemnización completa.

Después de un par de horas de negociación la gerencia y los trabajadores llegaron a un Acuerdo de Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento.⁹ La gerencia explicó que resolvieron los cálculos de la indemnización total a pagar a los 25 trabajadores, y después solicitaron autorización a los representantes de Hoosier en los Estados Unidos para proceder con dichos pagos. Una vez que la fábrica recibió esta autorización, prepararon los cheques y los documentos relacionados (finiquitos, cheques, acuerdos de terminación de contrato por mutuo consentimiento).

De acuerdo con la gerencia, los trabajadores expresamente indicaron que no querían formar un sindicato; en cambio, solo querían recibir el pago completo de la indemnización.

Al medio día, la gerencia ordenó algunas pizzas y bebidas (agua y sodas) para los trabajadores. Alrededor de la 1:00 pm la gerencia empezó a entregar el pago de los finiquitos, al entregar cheques a los trabajadores.

El Jefe de Seguridad – quien ayudaba con la logística de las reuniones – explicó que a los trabajadores se les solicitó entrar al Almacén #11 sin sus pertenencias personales ya que, aunque este era un espacio vacío en remodelación, se siguieron los procedimientos estandarizados de seguridad aplicables a todas las plantas.

El primer día de la visita a la fábrica, el Investigador planteó a la gerencia las preocupaciones de los trabajadores sobre la posible existencia de listas negras, y la gerencia respondió que no mantienen ni utilizan dichas listas. El Investigador también preguntó si la gerencia tendría problema con contratar nuevamente a los trabajadores del grupo de abril del 2021, y respondieron que “no”; que los contratarían nuevamente pero que, hasta ahora, ningún trabajador lo había solicitado.

Sin embargo, el tercer día de la visita a la fábrica, en la reunión con el abogado de la fábrica, los representantes de la fábrica revelaron una posición diferente al mencionar la posibilidad de demandar a los trabajadores involucrados en la supuesta extorsión de Hoosier en el pasado, en colaboración con el Sr. M.

⁹ El Investigador notó que esta modalidad de terminación no se menciona en la Política de Terminación de la fábrica.

1.4) Proceso Criminal en contra del Sr. M

El Sr. M es un antiguo trabajador de Hoosier; se incorporó a la fábrica en mayo del 2011¹⁰, laboró allí durante ocho años, y dio por terminada su relación laboral con la fábrica en mayo del 2019 mediante una terminación de contrato por mutuo consentimiento¹¹ tras, según la fábrica, iniciar un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social con otros trabajadores, con el fin de obtener una mayor indemnización.

De acuerdo con la versión de la fábrica de los hechos, en abril del 2021 el Sr. M intentó contactar al Gerente General de la fábrica en varias ocasiones para transmitir cierta información que dijo sería de interés para la administración y para *“colaborar [con la fábrica] al darles información sobre un grupo de trabajadores que se organizaban con la intención de dañar a la Compañía.”*¹²

El equipo de Hoosier explicó que designaron al Jefe de Seguridad como el único responsable de comunicarse con el Sr. M, con la tarea de revelar sus intenciones y descubrir si él representaba un riesgo para la fábrica.

Durante mayo del 2021, el Sr. M informó al Jefe de Seguridad que quería que le pagaran 150,000 Quetzales (alrededor de USD \$20,000), y que a cambio haría que el grupo de trabajadores que querían causar daño a la fábrica no continuaran con esas intenciones. En este momento, Hoosier decidió solicitar la intervención de las autoridades competentes, en vista de la supuesta extorsión; con ese fin, el abogado de la fábrica presentó una denuncia en contra del Sr. M en la oficina local del Fiscal de Villa Nueva el 09 de junio del 2021.¹³

En las semanas posteriores, en colaboración conjunta entre el equipo de Hoosier, el Fiscal y la Policía Nacional Civil, fue detenido el Sr. M, y se le confiscaron sus dos teléfonos celulares por las autoridades. El 7 de octubre del 2021, el Fiscal entregó a los abogados de Hoosier una memoria USB de 64 GB con las comunicaciones entre el Sr. M y algunos de los trabajadores que habían firmado el Acuerdo de Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento el 12 de abril del 2021.¹⁴

Hoosier entregó al Investigador 14 grabaciones de audio del 8 al 12 de abril del 2021 mostrando la relación entre el Sr. M y algunos de los trabajadores, aparentemente del grupo de abril del 2021. A continuación, se presentan los detalles del contenido de las grabaciones.

¹⁰ En base al contrato de trabajo del Sr. M entregado por la fábrica.

¹¹ Terminación del Contrato por Mutuo Consentimiento firmado por un representante de la fábrica y el Sr. M, el 31 de mayo del 2019.

¹² El reporte de Hoosier para responder a los alegatos investigados, entregado al Investigador el 10 de febrero del 2022.





¹³ Denuncia N° MP015-2021-5836, con fecha del 09 de junio del 2021.

¹⁴ El reporte de Hoosier para responder a los alegatos investigados, entregado al Investigador el 10 de febrero del 2022.

Los trabajadores entrevistados del grupo de abril del 2021 confirmaron que el Sr. M los apoyaba durante el proceso de formación del sindicato. Ellos también dijeron al Investigador que el representante de CGTG les presentó al Sr. M y que todos participaron en un grupo de WhatsApp en el cual el Sr. M y el representante de CGTG les daban información durante el proceso de formación del sindicato.


1.5) Evaluación del Investigador de las Terminaciones de Abril del 2021


El Investigador llevó a cabo la siguiente evaluación de las versiones de los eventos dadas por la gerencia tanto como por los trabajadores:

-  La gerencia explicó que reciben de nueve a doce solicitudes diarias solicitando la terminación con el pago de la indemnización total.¹⁵ El Investigador preguntó si era política de la fábrica acceder a estas solicitudes, y la gerencia respondió que “no”, y que si accedieron a pagar la indemnización total al grupo de abril del 2021 fue porque estos trabajadores ejercieron demasiada presión para obtener sus indemnizaciones y no querían retrasar la operación de la fábrica.
-  El Investigador preguntó a la gerencia si habían sabido anteriormente de las demandas de estos trabajadores para recibir sus indemnizaciones completas. La gerencia respondió que “no”, que la primera vez que escucharon de esto fue el 12 de abril del 2021. El Investigador preguntó a la Gerencia por qué consideraron que este grupo presentó su demanda repentinamente, sin antes agotar la posibilidad del diálogo. La Gerencia explicó que la razón detrás de esto pudo haber sido el hecho de que estaban altamente endeudados.
-  El Investigador cuestionó a la gerencia sobre la razón para no aplicar el sistema de disciplina con el fin de sancionar a los trabajadores por dejar sus estaciones de trabajo y solicitar algo que no se requiere por ley, y la gerencia respondió que quisieron evitar más problemas con los trabajadores ya que su principal objetivo era garantizar el flujo de producción.
-  El Investigador preguntó si la fábrica tenía videos de los hechos ocurridos ese día, a lo cual respondió que el respaldo del sistema de cámaras solo guardaba grabaciones de los últimos cinco meses. Además, explicaron que no había cámaras en el Almacén #11, ya que estaba desocupada en ese entonces.¹⁶ El Investigador cuestionó al Jefe de Seguridad si había registros de este incidente (incluyendo videos), como un asunto relevante que debió ser registrado. El gerente explicó que no guardaron registro o evidencia de lo ocurrido el 12 de abril del 2021 y admitió que fue una falla que demuestra la necesidad de mejorar su gestión del sistema de seguridad.


¹⁵ La Gerencia explicó que los trabajadores hacen estas demandas porque muchos de ellos están muy endeudados.

¹⁶ El investigador visitó el Almacén #11, el cual es la planta de serigrafía actualmente. No se logró recabar evidencia en esta área con respecto a los hechos en el marco de esta investigación.

- 
 El Investigador solicitó al Gerente General compartir el intercambio de comunicaciones con la Administración de Hoosier en los Estados Unidos del 12 de abril del 2021, ya que sería una pieza importante de evidencia para respaldar la versión de la gerencia de los hechos; sin embargo, esta evidencia no fue proporcionada al Investigador.

- 
 Dado que la gerencia indicó que los 25 trabajadores no habían ingresado al piso de producción el 12 de abril del 2021 y permanecieron juntos al exterior del edificio administrativo desde tempranas horas de la mañana, el Investigador revisó los registros de horas para esa fecha y encontró que 20 de los 25 trabajadores sí habían registrado su ingreso al piso de producción (marcado) en diferentes horas entre las 6:12 am y las 6:30 am.¹⁷ Los otros cinco trabajadores no registraron su ingreso al piso de producción, lo cual indica que pudieron haber laborado el turno nocturno esa semana. Después de revisar los registros de horas con la gerencia, ellos explicaron que pensaron que este grupo de trabajadores no habían ingresado a las instalaciones ese día, pero que aparentemente sí lo habían hecho, lo cual significa que salieron después.

Al evaluar la versión de los trabajadores, el Investigador también encontró las siguientes inconsistencias:

- 
 Durante la entrevista grupal con los 18 trabajadores despedidos en abril del 2021, ellos aseguraron (por medio de su portavoz designado) que tenían la intención de formar un sindicato (con la excepción del empleado despedido el 14 de abril). Sin embargo, en las entrevistas individuales con los trabajadores del grupo de abril del 2021, tres trabajadores comentaron que todos en el grupo buscaban el pago de una indemnización mayor, y una de las trabajadoras explicó que no entiende el motivo para que los trabajadores pidan la reinstalación ahora cuando todos saben que el grupo solo buscaba el aumento del pago de indemnización.¹⁸ Un cuarto trabajador informó al Investigador que el grupo no tenía la intención de formar un sindicato, pero que buscaban algunas mejoras a las condiciones laborales.¹⁹

En la experiencia del Investigador, no es usual que un grupo de trabajadores que intentan formar un sindicato y que como consecuencia fueron despedidos por su empleador, permanezcan callados después de ser despedidos, al igual que la confederación sindical que supuestamente apoyaba este esfuerzo para organizarse.

Asimismo, el Investigador, recabó y revisó la siguiente evidencia clave:

- 1) Las grabaciones de audio extraídas del teléfono celular del Sr. M, y entregadas al Investigador, que incluyen conversaciones entre el Sr. M y un grupo de trabajadores de la fábrica en el cual hablan de un plan para obtener el pago de la

¹⁷ Las 6:30 am era la hora de inicio establecida en abril del 2021 y también es la actual hora de inicio de turno.

¹⁸ Ninguno de estos trabajadores participó en la entrevista grupal del 01 de febrero del 2022.

¹⁹ Este trabajador si participó en la entrevista grupal del 01 de febrero del 2022.

- indemnización por medio de la simulación de la formación de un sindicato. Aunque no es posible determinar con exactitud el número de personas que participaban en el grupo de WhatsApp, o la identidad de cada uno de ellos, los audios revelaron información importante como²⁰: 1) Se mencionan algunos de los nombres de los miembros del grupo; 2) Los miembros del grupo mencionan el nombre de la fábrica y el apellido del Gerente General; 3) Menciona el pago que los trabajadores deben hacer al Sr. M y sus cómplices, una vez que reciban la indemnización (El Sr. M solicitaba 50,000 Quetzales de todo el grupo, alrededor de USD \$6,623); 4) El Sr. M menciona la participación de CGTG en este plan, y mencionan el primer nombre de un representante de CGTG; 5) Los trabajadores comentaron sobre la importancia de hacer creer a la dirección que en realidad forman un sindicato; en ese sentido, planeaban reunirse con la gerencia la tarde del viernes, 9 de abril del 2021 para informarles que deseaban formar un sindicato; 6) Algunos trabajadores reiteraron a lo largo de los audios el deseo de ser despedidos con el pago de una indemnización; 7) El viernes, 9 de abril del 2021, el grupo se iba a reunir para llamar la atención de la dirección, y reportar al Sr. M sobre los avances de esta actividad; 8) El grupo planeaba una reunión el sábado, 10 de abril, al mediodía para discutir los detalles en torno al plan completo, y el Sr. M señaló que todos ellos debían colaborar para garantizar que el plan se desarrolle según lo previsto; 9) El sábado, 11 de abril, el Sr. M dio instrucciones finales al grupo, y les recomendó ingresar a las instalaciones y registrar su entrada (marcar) y luego reunirse en el exterior de las instalaciones; finalmente, el Sr. M recomendó al grupo negociar 5,000 Quetzales más sobre la cantidad que deben recibir por ley, y sugirió que digan que *“queremos un sindicato, pero si nos pagan 5,000 Quetzales más, dejaremos la fábrica”*; 10) El lunes, 12 de abril, un trabajador comentó al resto del grupo que los trabajadores del turno diurno ya se encontraban en el Almacén #11, y pidió a los trabajadores del turno nocturno que llegaran allí; 11) El 12 de abril, el Sr. M, reiteró el consejo de negociar una indemnización mayor declarando que iniciaran un proceso para formar legalmente un sindicato; además el Sr. M mencionó que el Gerente General de la fábrica ya tiene conocimiento de la existencia del grupo; 12) El 12 de abril, después de que los trabajadores abandonaran la fábrica con el pago de la indemnización completa, el Sr. M reiteró al grupo que cada trabajador debía pagar 2,000 Quetzales (alrededor de USD \$265) para él y el representante de CGTG, aunque el acuerdo previo había sido por 2,500; el Sr. M mencionó que algunos trabajadores podrían pagarle mediante depósito bancario, y que les podría proporcionar el número de la cuenta bancaria para aquellos que prefieran ese método de pago.
- 2) El Investigador solicitó a la gerencia mostrar todos los documentos relacionados al pago de finiquitos entregados a los trabajadores. La fábrica proporcionó: 1) Las declaraciones juradas y finiquitos mencionados anteriormente; y 2) Copias de los 25 cheques entregados a cada uno de los 25 trabajadores. El Investigador revisó la documentación de los 25 trabajadores, verificó una muestra de los cálculos y observó que los pagos se realizaron conforme a la ley. Sin embargo, los testimonios de los trabajadores indicaban que la fábrica les entregó dos cheques.

²⁰ El Investigador además obtuvo algunas grabaciones de los trabajadores en las cuales habla el Sr. M, y la voz corresponde a la voz en las grabaciones y video enviados por Hoosier.

Cuando se interrogó a los trabajadores sobre los montos aproximados de cada cheque, el Investigador encontró que el primer conjunto de cheques correspondía a los que la fábrica mostró al Investigador (con los montos conforme a las disposiciones legales aplicables), mientras que el segundo conjunto de cheques (los cuales no fueron mostrados al Investigador) se entregaron como resultado de la negociación entre los trabajadores y la fábrica.²¹ Las liquidaciones firmadas por los trabajadores solo detallan el primer conjunto de cheques.

- 3) Las actas notariales de las declaraciones juradas autenticadas por el abogado de la fábrica, en las cuales cada trabajador declaró que *“a pesar de que el/ella expresó en algún momento su intención de formar parte de un sindicato en Hoosier Manufacturing, esto ya no era su intención”*. Las declaraciones juradas también hacen mención de que cada trabajador *“no inició procedimiento ante la Inspección General de Trabajo, o algún otro Departamento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o ante el Tribunal de Trabajo, con respecto a la formación de un sindicato, Comité Ad Hoc, o cualquier otra forma de organización de trabajadores”*. El abogado comentó que estas declaraciones fueron incluidas en todas las declaraciones juradas porque fueron expresadas por los trabajadores. Por otro lado, los trabajadores aseguraron que el contenido de la declaración jurada fue propuesto por la fábrica, y ellos finalmente la aceptaron y firmaron. Además de las declaraciones juradas, los trabajadores también firmaron un finiquito que detalla el Acuerdo de Terminación de Contrato por Mutuo Consentimiento, también autenticado por el abogado de la fábrica. Con respecto a este punto, cabe señalar que los trabajadores no recibieron copia de los documentos que firmaron (las declaraciones juradas y el finiquito). El abogado señaló que los trabajadores no solicitaron copias, y por lo tanto no se les entregaron.

1.6 Conclusiones del Investigador

Tras revisar y evaluar la antes mencionada información, el Investigador concluye lo siguiente:

- El grupo de 25 trabajadores despedidos el 12 de abril del 2021 no tenían la intención genuina de conformar un sindicato; en cambio, tenían el plan de simular la formación de un sindicato, como un medio para obtener el pago de una mayor indemnización de parte de la gerencia.
- El Sr. M y por lo menos un representante de CGTG asesoraron a los trabajadores en el plan para crear la simulación de un proceso de constitución de un sindicato; y varios meses después, manipularon a los trabajadores para presentar sus denuncias de terminaciones en base a discriminación sindical, con la expectativa de que las Marcas les ayudarían a lograr la reinstalación y pagos de salarios caídos.
- La gerencia accedió a negociar con el grupo de 25 trabajadores con el conocimiento de que podrían estar organizando un sindicato, lo cual presenta un

²¹ Los 25 cheques entregados a los trabajadores el 12 de abril (mostrados al Investigador) sumaban un total de 956,774.94 Quetzales (aproximadamente USD \$126,725); el primer día de la evaluación, la gerencia comentó que el monto aproximado pagado a todos estos trabajadores fue de alrededor de 1,300,000 Quetzales (USD \$172,185).

caso de animadversión anti sindical. La fábrica no tuvo acceso a las grabaciones de audio que probaban que los trabajadores planeaban una simulación hasta octubre del 2021, y toda la evidencia obtenida contundentemente indica que los trabajadores hicieron todos los esfuerzos para mostrarse como promotores sindicales reales.

- Otro punto importante para tomar en cuenta es el hecho de que todos estos trabajadores firmaron declaraciones juradas ante el abogado de la fábrica afirmando que no continuarían su objetivo de formar un sindicato y que no habían iniciado el procedimiento legal para la constitución de un sindicato o algún otro tipo de organización laboral.
- Esta evidencia indica que la posible participación de estos trabajadores en actividades sindicales fue un tema de interés para ambas partes (administración y trabajadores). Cuando se trata de temas en torno a la libertad de asociación, raramente se puede encontrar evidencia documental, pero en este caso, las declaraciones juradas son un importante elemento que comprueba la relevancia que tuvo para las partes: el hecho de que aseguraba que “los trabajadores no tenían intenciones de involucrarse en actividades sindicales”.
- Además, los consistentes testimonios de los trabajadores indican que la fábrica pagó indemnizaciones mayores a las que por ley corresponde a estos trabajadores, pero no se proporcionó evidencia de este pago complementario ni se mencionó al Investigador por parte de la administración ni se incluyó en los finiquitos firmados por los trabajadores.
- El hecho de que Hoosier accediera a la terminación de estos trabajadores envió un mensaje negativo al resto de los trabajadores de la fábrica con respecto al ejercicio de sus derechos a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva -- al generar o promover conceptos erróneos sobre los sindicatos o la libertad de asociación en general.
- A partir de las entrevistas *in situ* con los trabajadores actuales, el investigador descubrió que: i) De los 25 trabajadores entrevistados, 18 trabajaban en la fábrica en abril del 2021, de ellos, solo ocho trabajadores habían escuchado sobre el grupo de abril del 2021, y todos comentaron que fueron despedidos por su participación en actividades sindicales.

1.7) Evaluación de las Terminaciones de Trabajadores del 14 de abril y 21 de abril del 2021

De acuerdo con la ley laboral de Guatemala, los empleadores pueden despedir a los trabajadores sin causa, con la única obligación de pagar a los trabajadores su correspondiente finiquito (indemnización más lo proporcional de sus derechos irrenunciables). Sin embargo, las Normas de Cumplimiento de la FLA exigen que todas las decisiones sobre empleo, incluyendo las terminaciones, se documenten adecuadamente para evitar el riesgo de arbitrariedad o incluso de discriminación.

En el caso de los tres trabajadores que alegan que sus terminaciones se basaron en discriminación anti sindical por su relación/simpatía con miembros del grupo de los 25, dicho alegato no logró ser demostrado, ya que se corroboró que el grupo de los 25 trabajadores no participaban realmente en actividades sindicales. Sin embargo, el

Investigador revisó las terminaciones de estos tres trabajadores, y encontró que Hoosier no había documentado adecuadamente los motivos para su despido.

En dos casos, las cartas de despido comunicadas a los trabajadores solo afirman que *“por la evaluación realizada, no es posible que continúe trabajando en la fábrica, procedemos a la terminación”*, pero no existen evaluaciones de desempeño documentadas que respalden estas decisiones. La última acción disciplinaria impuesta a uno de estos trabajadores tiene fecha del 29 de septiembre del 2020; en el caso del segundo trabajador, la última acción disciplinaria impuesta tiene fecha del 25 de marzo del 2021, y ambas fueron advertencias verbales, faltas menos severas conforme al sistema de disciplina de la fábrica.

En el caso del tercer trabajador, su carta de terminación establece que *“durante la relación laboral ha tenido procedimientos disciplinarios debido a ausencias e indisciplina, por este motivo hemos decidido despedirla”*. Al revisar el expediente de esta trabajadora, el Investigador encontró que todas las acciones disciplinarias impuestas fueron del 2020, la última con fecha de octubre del 2020.

En base a lo anterior, el Investigador encontró que la fábrica carece de un sistema para garantizar que las decisiones de terminaciones se tomen objetivamente, en base a un sistema de calificaciones para evaluar el desempeño de los trabajadores que incluya información medible (por ejemplo, una herramienta de evaluación de desempeño que incorpore un conjunto de criterios objetivos que generen una calificación). Si las terminaciones son causadas por una reducción de órdenes de producción, la fábrica también debe registrar estas circunstancias.

En los registros de la fábrica de terminaciones, estas tres terminaciones fueron clasificadas como *“terminación por reorganización”*, pero este concepto (que no está contemplado en la ley) no provee la información de las causas reales para la terminación. Como resultado, presenta un riesgo de terminaciones discrecionales o arbitrarias. Asimismo, el Investigador notó que el personal de RRHH no tiene forma de intervenir en las decisiones de terminación, cuando el equipo de RRHH pudiera jugar un papel importante en garantizar la objetividad y justicia de las prácticas de terminación.

2) Evaluación de las Actuales Relaciones Industriales en la Fábrica

El proceso para la constitución de SITRAHOOSIER inició en junio del 2021. El 31 de julio del 2021, un grupo de 24 trabajadores celebraron la asamblea constituyente, y el 6 de agosto del 2021, el sindicato presentó la solicitud oficial al Ministerio de Trabajo para obtener el reconocimiento legal y la personería jurídica. Este esfuerzo también fue apoyado por CGTG.

De acuerdo con Hoosier, el grupo de trabajadores que constituyó SITRAHOOSIER fueron motivados por su deseo de obtener indemnizaciones mayores, como lo expresaron durante algunas reuniones realizadas en julio. Hoosier expresó que estos trabajadores exigían 10,000 Quetzales (USD \$1,324) por año de servicio para todos como indemnización. El equipo de Hoosier explicó que, como la fábrica se negó a esta propuesta, los trabajadores continuaron con la formación del sindicato.

Los directivos sindicales afirmaron que son un sindicato legítimo formado con el propósito de promover mejores condiciones laborales en Hoosier.²²

El 23 de noviembre del 2021, el Ministerio de Trabajo emitió una resolución reconociendo la personería jurídica de SITRAHOOSIER, aprobando sus estatutos y ordenando su inscripción en el registro público de sindicatos legales²³; esta resolución se publicó en el Diario Oficial de Guatemala Número 70, el 10 de diciembre del 2021. De esta manera, el sindicato culminó su registro legal.

El 06 de agosto del 2021, de manera paralela al proceso de formación del sindicato, los mismos trabajadores iniciaron un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante un Tribunal de Trabajo (Ref. número 01173-2021-0762). De acuerdo con el Código de Trabajo de Guatemala,²⁴ los trabajadores pueden elaborar una lista de puntos de negociación (conocida como “*pliego de posiciones*”), y presentarla al tribunal de trabajo; posteriormente, el tribunal envía una notificación procesal al empleador sobre el inicio del conflicto colectivo, el cual puede ser resuelto por medio de un proceso de conciliación, o por medio de una negociación directa. La ley requiere que el grupo de trabajadores que promueve el conflicto colectivo nombre a tres Delegados que representarán a los trabajadores durante todo el proceso. Este comité se conoce como “*Comité Ad Hoc*”. El periodo desde el inicio del conflicto colectivo (desde la presentación del “*pliego de posiciones*” ante el tribunal de trabajo) hasta la emisión de la resolución final de la disputa por el tribunal de trabajo se conoce como “*Emplazamiento*”.

El 19 de agosto del 2021, se le notificó a Hoosier sobre el inicio del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, y a pesar de que la fábrica se quejó que dicha notificación

²² En este sentido, una directiva actual del sindicato aseguró al Investigador que, inicialmente, la mayoría de los trabajadores que conformaban SITRAHOOSIER buscaban el pago de una indemnización mejorada; sin embargo ahora, muchos de ellos están más enfocados en promover mejores condiciones laborales para los trabajadores.

²³ Resolución DGT-PJ-059-2021.

²⁴ Arts. 374 y subsiguientes.

no fue presentada correctamente, decidió iniciar un proceso de diálogo con los trabajadores.

El 30 de agosto, la gerencia de la fábrica y los tres miembros del *Comité Ad Hoc* (acompañados de representantes de CGTG) acordaron avanzar con una negociación directa, que es una alternativa legal a seguir y terminar con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, como se explicó previamente. Después de esta reunión inicial, se realizaron siete reuniones de negociación adicionales entre las partes. Como resultado, el 15 de noviembre del 2021, el sindicato y la gerencia acordaron el contenido final del arreglo directo.²⁵



El arreglo directo incluye algunos compromisos de Hoosier con respecto a: respetar los derechos laborales de los trabajadores que iniciaron el conflicto colectivo, respetar la prohibición legal de despedir a trabajadores durante el curso del “*Emplazamiento*” excepto con la autorización de un tribunal de trabajo, pago de un porcentaje de la indemnización para los trabajadores que renuncien por causa de fuerza mayor, pago de un bono de antigüedad, pago de los gastos de asesoría legal para los consejeros legales del sindicato y el despido de supervisores y gerentes que cometan acoso o abuso.

El arreglo directo fue presentado al Ministerio de Trabajo y al juez laboral para ser registrado legalmente; sin embargo, el 15 de diciembre del 2021, el *Comité Ad Hoc* solicitó a un tribunal de trabajo que dicho acuerdo se revise y apruebe por una Corte de Conciliación. Este es el estado actual del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.

El 14 de agosto del 2021, algunos días después de que el sindicato presentara los documentos ante el Ministerio de Trabajo para obtener su reconocimiento legal, SITRAHOOSIER presentó una carta a la FLA (que también se compartió con las otras partes interesadas) alertándola sobre las acciones anti sindicales de Hoosier en contra de los promotores del sindicato, solicitando su intervención para garantizar su libre ejercicio de sus derechos de asociación. Una carta similar fue enviada a las Marcas, el 24 de agosto del 2021.

Durante el primer día de la visita *in situ* a la fábrica, el Investigador se reunió con nueve de los diez directivos sindicales de SITRAHOOSIER para conversar sobre sus preocupaciones como organización laboral, y las condiciones generales de las actuales relaciones industriales en la fábrica.

Las principales preocupaciones expresadas por los directivos del sindicato son:

-  El Gerente General de la fábrica no los reconoce como una organización de los trabajadores;
-  No se les permite llevar a la gerencia las quejas del día a día que los trabajadores puedan tener con respecto a sus condiciones laborales.

²⁵ El investigador revisó las minutas de las reuniones entregadas por Hoosier, con fechas del 30 de agosto, 09 de septiembre, 17 de septiembre, 24 de septiembre, 08 de octubre, 19 de octubre, 22 de octubre y 15 de noviembre.

Un directivo sindical afirmó que otro compañero de trabajo le dijo “¿por qué estás con el sindicato? ¿Quieres afectar a la fábrica?” En este sentido, el Investigador observó a partir de las entrevistas con los trabajadores, que a la mayoría de ellos les falta información relevante sobre la libertad de asociación, o tiene conceptos erróneos con respecto a los sindicatos, lo cual puede afectar las condiciones para que los directivos del sindicato ejerzan adecuadamente sus funciones. Específicamente, 17 de los 25 trabajadores no tienen conocimiento del significado de “Libertad de Asociación” o lo que implica; 12 trabajadores aseguraron que no se les informó sobre su facultad de formar o unirse a un sindicato; ocho trabajadores comentaron que la participación en sindicatos resultaba en terminación, y tres otros trabajadores dijeron que un sindicato se utiliza para dejar la fábrica y recibir la indemnización completa.

Por medio de la revisión de las políticas y procedimientos de la fábrica, el Investigador observó que la Política de No Discriminación no incluye la afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales. Asimismo, la fábrica carece de políticas y procedimientos sobre Relaciones Industriales.

En otro sentido, el Investigador también escuchó sobre algunos mensajes difundidos por el Gerente General por medio del sistema de sonido, en los cuales decía algo parecido a “*existe un grupo interno de trabajadores en la fábrica que están siendo influenciados por grupos externos que quieren afectar a la fábrica.*”²⁶ El Gerente General negó haber expresado un mensaje así, pero los directivos del sindicato y los trabajadores consistentemente confirmaron que este mensaje se transmitió por medio del sistema de alta voz por algunos días consecutivos. Aun cuando el mensaje no mencionaba la palabra “sindicato” ni se oponía expresamente a la participación en sindicatos, algunos trabajadores relacionaron ese mensaje a los sindicatos; por lo tanto, existe una necesidad vigente para abordar esa preocupación.

El investigador observó que Hoosier ha distribuido entre los trabajadores boletines en los cuales se explican todas las políticas de la fábrica, incluyendo su política de Libertad de Asociación; además, se han publicado las políticas por escrito, y se mencionan durante las sesiones de capacitación de los trabajadores. No obstante, los trabajadores aun no reciben una capacitación completa y detallada, específicamente sobre la Libertad de Asociación, que les ofrezca un conocimiento integral sobre este derecho laboral y humano fundamental, y que aborda los prejuicios y las ideas erróneas en torno a ella.

Alrededor de dos semanas antes de esta investigación de campo, Hoosier completó un programa de capacitación impartido por un experto externo, específicamente sobre la Libertad de Asociación. El programa de capacitación se centró en gerentes y supervisores, y Hoosier tiene planes de impartir dicha capacitación a los trabajadores. En la sección de “Recomendaciones”, el Investigador sugiere algunos mensajes mínimos que deben ser difundidos a los trabajadores durante las sesiones de entrenamiento.

²⁶ Los trabajadores no pudieron especificar la fecha o semana en la que ocurrió, pero la mayoría afirmaron que fue entre julio y agosto del 2021. Aparentemente, fue en el marco del arresto del Sr. M.

El 23 de enero del 2022, el sindicato presentó una solicitud por escrito a Hoosier para iniciar un proceso de diálogo; y el Investigador corroboró que ambas partes se reunieron el 28 de enero, y una segunda reunión de seguimiento para el diálogo se realizó el 17 de febrero. En esta ocasión, el sindicato presentó una solicitud para que la fábrica le permitiera contar con un tablero de anuncios para el sindicato, algunos buzones de sugerencia que se administren por el sindicato, y que comuniquen a los trabajadores una declaración para reconocer al sindicato; el sindicato reportó que el Gerente General rechazó las últimas dos propuestas, y que consideraría la primera.

De acuerdo con el representante de CGTG, actualmente la fábrica ha aceptado la existencia del sindicato; sin embargo, otros actores importantes temen que existe una "sutil campaña anti sindical"²⁷, o que las acciones anti sindicales empeorarán una vez que las Marcas dejen de observar a la fábrica.²⁸

Dado el hecho de que esta es la primera ocasión en la que Hoosier dialoga con un sindicato legalmente constituido dentro de sus instalaciones, bien vale establecer acciones que pueden ayudar durante este proceso, con el objetivo de garantizar unas relaciones laborales adecuadas, como se indica en la sección de "Recomendaciones".

3) Evaluación de las Terminaciones durante el Transcurso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social

3.1) Evaluación de la Legalidad de las Terminaciones en el Marco del "Emplazamiento"

Primero, es importante señalar algunas disposiciones legales aplicables durante el curso del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.

De acuerdo con el Artículo 379 del Código de Trabajo de Guatemala, una vez que la lista de puntos de negociación ("*pliego de posiciones*") se presenta al tribunal de trabajo, el empleador no debe tomar represalias en contra de los trabajadores que participan en el conflicto colectivo, y si son despedidos los trabajadores, estos deben ser reinstalados inmediatamente con el pago retroactivo de los salarios caídos. Además, el Artículo 380, ordena que cualquier terminación ejecutada en un lugar de trabajo sujeto a un "*Emplazamiento*" debe ser aprobada por el tribunal de trabajo que conoce el caso, incluso si la terminación afecta a trabajadores que no participan directamente en el conflicto colectivo. De lo contrario, el empleador será sancionado, y el tribunal debe ordenar la reinstalación de los trabajadores despedidos.

Como se señaló anteriormente, el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social en contra de Hoosier está aun en curso, lo que significa que aun aplica la prohibición para que la fábrica realice despidos sin la autorización del tribunal de trabajo. Hoosier entregó una lista detallada de las terminaciones de trabajadores del 01 de agosto del 2021 al

²⁷ *Solidarity Center*, AFLO-CIO Guatemala, entrevista con el Director de Programa País para Centroamérica, 02 de febrero del 2022.

²⁸ COVERCO, entrevista con el Director Ejecutivo, 01 de febrero del 2022.

31 de enero del 2022, aunque el “Emplazamiento” ha estado vigente desde el 06 de agosto del 2021. De acuerdo con esta información, se realizaron 327 terminaciones en total durante este periodo.

Los motivos de las terminaciones y el detalle por mes se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 01: Terminaciones de agosto del 2021 a enero del 2022*

Motivo de la Terminación	M E S						TOTAL
	ENE	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
2021							
Fallecimiento			1		1		2
Abandono de Trabajo		10	12	9	4	1	36
En periodo de Prueba		1		1	1		3
Renuncia		50	44	42	42	23	201
Contrato Temporal				7		16	23
2022							
Fallecimiento	1						1
Abandono de Trabajo	4						4
Renuncia	57						57
TOTAL	62	61	57	59	48	40	327

*Elaborada por el Investigador con información entregada por Hoosier

Durante la investigación de campo, los directivos de la ONG local Coverco (entrevistados el 31 de enero, 2022) expresaron que el Artículo 380 del Código de Trabajo no provee alguna excepción, y que se entiende que la prohibición de la terminación incluye contratos temporales y trabajadores en periodo de prueba.

El Investigador llevó a cabo algunas consultas con un experto en la ley laboral local, y encontró algunas sentencias judiciales sobre como interpretar los efectos del “Emplazamiento”.

Como parte de su jurisprudencia, la Corte de Constitucionalidad ha establecido que las terminaciones realizadas por el empleador cuando el trabajador se encuentra en periodo de prueba no violan la prohibición ordenada en el marco del Conflicto Colectivo Laboral.²⁹

²⁹ Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 2468-2007, del 09 de noviembre del 2007, Considerando I.

En el caso de contratos temporales, la Corte de Constitucionalidad establece que las terminaciones durante el “*Emplazamiento*” solo son inválidas si el trabajador ha sido recontratado mediante la renovación de múltiples contratos temporales consecutivos³⁰, este no es el caso de los trabajadores temporales contratados por Hoosier.

Las sentencias jurídicas citadas anteriormente son jurídicamente vinculantes; por lo tanto, el Investigador aplica el criterio que establece que las terminaciones en periodo de prueba y terminaciones de trabajadores empleados con contratos temporales (cuando dichos contratos han sido utilizados una vez) no violan la protección otorgada a los trabajadores durante el “*Emplazamiento*”.

Como se mencionó en la sección de “*Antecedentes*”, *Fanatics* recibió denuncias de despidos ilegales aplicados por Hoosier en octubre del 2021. *Fanatics* proporcionó al Investigador siete nombres de trabajadores que dijeron fueron despedidos ese mes. El Investigador entrevistó a los siete trabajadores además de otros diez trabajadores seleccionados al azar de una lista de trabajadores despedidos entre agosto del 2021 y enero del 2022. El Investigador intentó contactar a otros cuatro trabajadores para incluirlos en esta muestra, pero sus números telefónicos no estaban disponibles. La muestra incluye todo tipo de terminaciones: abandono, renunciaciones, terminaciones en periodo de prueba y terminaciones de trabajadores temporales.

El Investigador no encontró evidencia de alguna terminación motivada por discriminación anti sindical o represalias. En términos generales, los trabajadores entrevistados confirmaron los motivos para sus terminaciones documentadas en sus expedientes de personal; sin embargo, el Investigador encontró irregularidades en tres casos, que se detallan a continuación.

3.2) Revisión de 3 casos de Terminaciones ilegales desde octubre del 2021

De los siete casos de despidos de octubre identificados por *Fanatics*, el Investigador encontró que tres de ellos fueron aplicados ilegalmente por Hoosier, ya que todos ellos habían sido empleados con contratos permanentes (comprobado mediante la revisión de las copias de los contratos de trabajo que los empleados poseen), y fueron despedidos después de finalizar los dos meses que la ley contempla como periodo de prueba (Artículo 81 del Código de Trabajo).

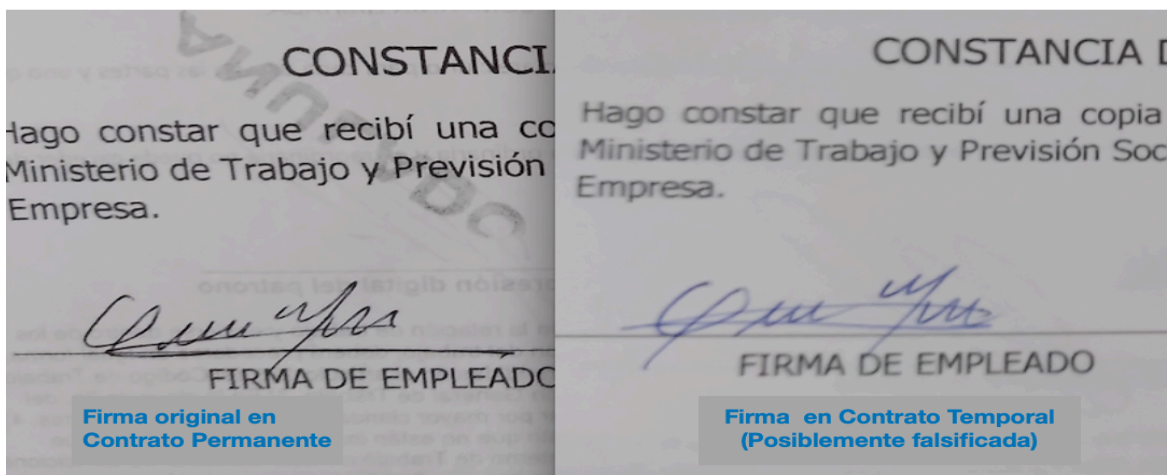
Además, cuando se revisaron los expedientes de personal de estos trabajadores, el Investigador notó que en dos casos, la administración había anulado los contratos permanentes, y ambos expedientes incluían contratos temporales. Cuando el Investigador cuestionó a la gerencia sobre el registro legal de los contratos ante el Ministerio de Trabajo (como lo requiere el Artículo 28 del Código de Trabajo), la gerencia solo entregó evidencia de los registros de los contratos permanentes. Por lo tanto, esos serán considerados válidos.

³⁰ Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 3081-2020, del 08 de febrero del 2021, página 15. Corte de Constitucionalidad, Apelación de Sentencia de Amparo, Expediente 4936-2019, del 09 de marzo del 2020, página 17.

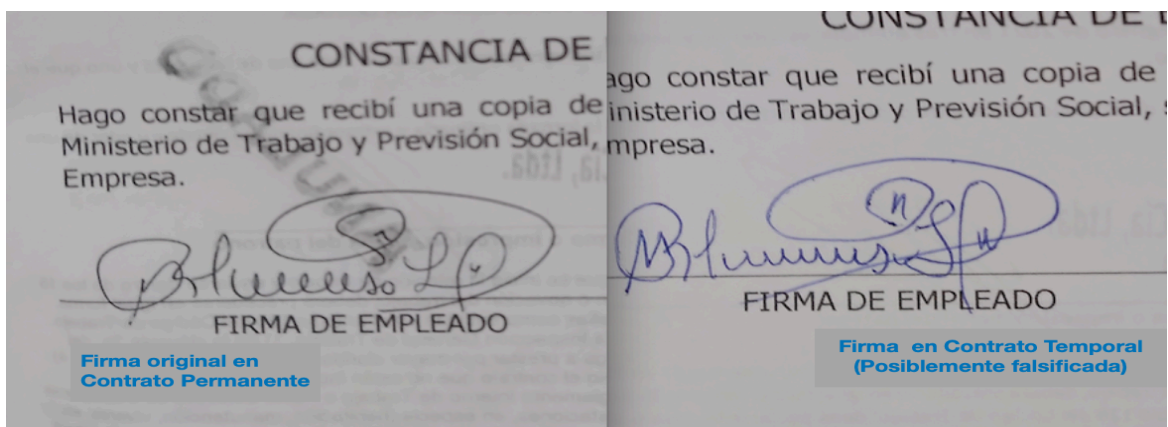
En estos dos casos, el Investigador comparó las firmas en ambos contratos (los permanentes frente a los temporales) y observó que las firmas parecían notablemente diferentes (Ver las Fotografías 01 & 02 a continuación). El Investigador preguntó a las dos trabajadoras si habían firmado un segundo contrato de trabajo, y ambas respondieron que “no”, ellas aseguraron que solo habían firmado un contrato permanente, que correspondía con las copias que tenían. Asimismo, por medio de video conferencias, el Investigador les mostró las firmas en los contratos temporales, y ambas trabajadoras afirmaron contundentemente que no eran sus firmas.

En vista de lo anterior, el Investigador tiene argumentos razonables para pensar que alguien en la fábrica pudiera haber falsificado las firmas de las trabajadoras.

Fotografía 01: Comparación de firmas. Trabajadora 1



Fotografía 02: Comparación de firmas. Trabajadora 2



El investigador cuenta con una copia del contrato permanente del tercer trabajador pero no cuenta con una fotografía de la firma del contrato temporal revisada en su expediente

de personal. Sin embargo, las recomendaciones propuestas a continuación para el manejo de este caso aplican a los tres casos.

IV. Conclusiones

El Investigador concluye que el grupo de 25 trabajadores que alegaba terminaciones anti sindicales en abril del 2021 en realidad simulaba el proceso de formación de un sindicato con el propósito de obtener mayores pagos de indemnizaciones; esto significa que no ejercían legítimamente su derecho a la Libertad de Asociación. Como resultado, sus expectativas de reinstalación con pago retroactivo de salarios caídos no son aplicables para ellos.

El plan para dicha simulación se implementó con el apoyo y orientación del Sr. M y de por lo menos un representante de CGTG, a cambio de cobrar a esos trabajadores ciertas cantidades de dinero. Varios meses después de las terminaciones de abril del 2021, el mismo representante de CGTG contactó a los trabajadores para informarles que las Marcas podrían ayudarles a lograr su reinstalación. Como resultado, los trabajadores plantearon sus alegatos de terminación ilegal a las partes interesadas externas, que incluía a las Marcas.

Aunque los trabajadores decidieron de manera voluntaria participar en el plan de simulación, el Investigador observó una manipulación del Sr. M, ya que aprovechó la falta de conocimiento de los trabajadores de las implicaciones de sus acciones. Posteriormente, estos trabajadores fueron manipulados nuevamente para alegar violaciones a sus derechos de libertad de asociación, con la expectativa de obtener mayores beneficios; específicamente, la reinstalación con el pago retroactivo de salarios.

Al mismo tiempo, el Investigador observó que Hoosier accedió en por lo menos dos ocasiones a negociar y pagar indemnización a trabajadores que han simulado el inicio de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social y/o la constitución de un sindicato: primero en mayo del 2019 y después en abril del 2021.

En el caso específico de los trabajadores del grupo de abril del 2021, sus terminaciones constituyen una violación a las Normas de Cumplimiento de la FLA: ND.2.1 y FOA.5.1, ya que la gerencia accedió a estas terminaciones bajo el supuesto de que pudieran estar participando en actividades sindicales, lo cual indica una potencial actividad anti sindical. Esta práctica envía un mensaje negativo a estos y otros trabajadores, que el ejercicio de sus derechos a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva podría resultar en una terminación, o que el objetivo final de ejercer dichos derechos es para obtener una indemnización mayor. Por lo tanto, existe la necesidad de implementar algunas acciones correctivas.

Con respecto al actual estado de las relaciones industriales en la fábrica, el Investigador encontró un desarrollo positivo en el diálogo en curso en la cual se han involucrado la administración y el sindicato, que incluye completar la negociación de un arreglo directo

(de agosto a noviembre del 2021) e iniciar una relación recíproca (enero y febrero del 2022).

Sin embargo, debido a que esta es la primera experiencia de Hoosier y el sindicato para dialogar entre ellos, es importante establecer un marco adecuado para las relaciones industriales sanas y sostenibles; con ese fin, se dan recomendaciones específicas en la siguiente sección. En particular, el Investigador ha identificado la necesidad de una comunicación más efectiva y capacitación para los trabajadores sobre la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, dado que la actual comunicación y medidas llevadas a cabo por la fábrica a la fecha no han sido efectivas, y ello contravienen las Normas de Cumplimiento de la FLA: ER.1.2, ER.3.2, y ER.4.

Además, las actuales prácticas de la fábrica con respecto a la terminación no están alineadas con las Normas de Cumplimiento de la FLA – particularmente, la Norma ER.16.1– y carece de un sistema de evaluación del desempeño sólido y objetivo, violando la Norma ER.7; dicho sistema pudiera ayudar a prevenir decisiones arbitrarias sobre el empleo, especialmente sobre la terminación.

Finalmente, los despidos ilegales de tres trabajadores durante el curso del “Emplazamiento”, evaluados en la Sección 3.2 de este reporte, violan el Artículo 380 del Código de Trabajo de Guatemala.

V. Recomendaciones

En base a los resultados de la investigación, se recomienda a Hoosier:

1) Proporcionar un comunicado verbal y por escrito que incluya: i) El compromiso de Alta Gerencia de respetar los derechos de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva; ii) El compromiso de Alta Gerencia 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 Alta Gerencia 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”).

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 la FLA deben poder revisar y proveer retroalimentación sobre el contenido del comunicado.

2) 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 el inicio de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social ante los tribunales de trabajo (y que conlleven “Emplazamientos”).

- 3) Recontratar 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 recontratados a puestos 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.
- 4) 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.
- 5) Consultar continuamente 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.
- 6) 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.
- 7) Actualizar la actual política de No Discriminación para incluir la participación en actividades sindicales, como un tema sujeto a la protección.
- 8) 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.
- 9) 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 evaluaciones de desempeño, se debe implementar un sistema de evaluación con criterios objetivos, y los trabajadores deben tener la oportunidad de revisar y proporcionar retroalimentación sobre los resultados de la evaluación. El equipo de RRHH debe revisar la implementación por los supervisores de este sistema.
- 10) Reinstalar a los 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.

11) Si se comprueba la falsificación de la firma 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.

Finalmente, el Investigador recomienda a las Marcas dar seguimiento a la implementación de Hoosier de todas las acciones correctivas enumeradas en las anteriores recomendaciones.