



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

Informe Interino: Investigación del Consorcio de los Derechos del Trabajador de Alegaciones de Violaciones de Derechos Laborales en Tarrant/Ajalpan

15 septiembre 2003

Sumario Ejecutivo

Pruebas fuertes, muchas de ellas no disputadas, dan apoyo a la conclusión que Tarrant Ajalpan ha violado la ley mexicana y los códigos de conducta de sus marcas clientes y lo ha hecho en una manera inusualmente descarada. La fábrica ha despedido ilegalmente todos los líderes de un movimiento de trabajadores formado legalmente, que fue establecido para promover mejores condiciones de trabajo en la fábrica y para organizar un sindicato independiente. Tarrant Ajalpan también ha despedido a al menos 150 otros trabajadores para atentar prevenir que los trabajadores ejerzan sus derechos de asociación. La situación en Tarrant Ajalpan amenaza daño inmediato y irreparable a trabajadores. Se necesita acción urgente para prevenir daño irreparable y terminar violaciones actuales de derechos de trabajadores. Como mínimo, remedio debe incluir: 1) reinstalación, con los sueldos debidos del periodo de desempleo, de todos los líderes despedidos, y de todos otros trabajadores despedidos desde el 16 de julio, y 2) anuncios claros de la gerencia de la fábrica, escritos y verbales, a todos empleados, que los trabajadores de Tarrant Ajalpan tienen el derecho de afiliarse con el cualquier sindicato que escojan y que trabajadores no serán disciplinados de ninguna manera como resultado de sus decisiones acerca de esto.

Informe Preliminar

El Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC por sus siglos en inglés) está haciendo una investigación¹ sobre alegaciones de violaciones de derechos laborales en Tarrant Ajalpan, productor de ropa de mezclilla localizado en la ciudad de Ajalpan en el

¹ Esta investigación es preliminar a una investigación formal de Tarrant Ajalpan. El WRC no ha determinado si proceder con una investigación formal porque no hemos podido confirmar reclamos que Tarrant Ajalpan está produciendo ropa universitaria. Por la situación crisis en la fábrica, el WRC decidió hacer una investigación de las alegaciones más urgentes sin retraso.

estado de Puebla en México. El documento actual es un informe interino sobre esta investigación, producido ahora por la urgencia de la crisis en esta fábrica y porque las pruebas identificadas hasta ahora son mas que suficiente para concluir que violaciones han ocurrido.

Tarrant Ajalpan es una fábrica del Tarrant Apparel Group, una empresa estadounidense, aunque aparentemente Tarrant Apparel Group está en el proceso de arrendar esta y otras fábricas mexicanas a su socio primario mexicano. Tarrant produce pantalones de mezclilla para Levi Strauss, Tommy Hilfiger, Federated Department Stores, The Limited, Wet Seal, y Charming Shoppes/Lane Bryant entre otras marcas, y también podría ser productor de ropa universitaria (aunque este no ha sido confirmado). Antes de los eventos descritos abajo, Tarrant Ajalpan empleaba cerca de 1,000 trabajadores.

I. Queja e Investigación

El WRC recibió una queja de trabajadores de Tarrant Ajalpan en agosto, alegando despidos ilegales de líderes y otros involucrados en un movimiento sindical, y otras violaciones de derechos de trabajadores incluyendo horas extras forzadas y no pagadas, acoso verbal de trabajadores y trabajo de personas menores de edad. Para responder a esta queja, el WRC empezó una investigación preliminar en Puebla el 20 de agosto hasta el 25. Esta investigación incluyó entrevistas con veinticuatro trabajadores de la fábrica (incluyendo trabajadores despedidos recientemente y trabajadores actualmente trabajando en la empresa), reviso de documentos, una entrevista con el Secretario General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Puebla², una entrevista con un representante de la gerencia de Tarrant Ajalpan³, y reviso de las secciones relevantes de la Ley Federal de Trabajo de México. El WRC ha enfocado, hasta ahora, en las alegaciones sobre despidos ilegales y relacionadas violaciones de derechos de asociación, como estas eran las más urgentes. Otras alegaciones todavía no han sido asesadas.

II. Cronología de Eventos

Lo siguiente es una lista de eventos que ocurridos en las doce semanas pasadas en Tarrant Ajalpan y que son relevantes a las alegaciones de violaciones de derechos laborales. Los hechos en esta sección no son disputados.

- El 10 de junio, la mayoría de trabajadores de Tarrant Ajalpan empezó un paro de labores de un día y medio para manifestar contra la falta de pago de utilidades (que manda la ley en México para todas empresas rentables con más de un año de operación) y otras alegadas violaciones de derechos de trabajadores, incluyendo las alegaciones notadas anteriormente.

² Jorge Ramos Lobato, Secretaria General de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en Puebla.

³ Lic. Alberto Guerrero Olivares, abogado de Tarrant Ajalpan.

- Para responder al paro, la gerencia de Tarrant Ajalpan acordó negociar mejoras de las condiciones de trabajo con ocho líderes. Los ocho estaban actuando como una Comisión Negociadora por parte del grupo grande de trabajadores en la fábrica que participaron en el paro y buscaban cambios en sus condiciones de trabajo. Es importante notar que la ley mexicana permite explícitamente grupos así “para la defensa de sus intereses comunes” (Artículos 354 y 355 de la Ley Federal de Trabajo).
- El 8 de julio, los ocho líderes de la Comisión Negociadora y la gerencia de Tarrant Ajalpan llegaron a un acuerdo. El acuerdo, que incluyó una variedad de mejoras de condiciones de trabajo, fue firmado por los dos lados y por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA) en Tehuacán que tiene la autoridad para arbitrar conflictos como este.
- El 12 de julio, la coalición de trabajadores hizo una asamblea, a cual asistieron cerca de 400 trabajadores, cuando los trabajadores decidieron formalmente ejercer su derecho legal de formar un sindicato. En este momento, se conocía públicamente que los ocho líderes fueron involucrados en un movimiento de organización sindical.
- El 16 de julio los ocho trabajadores fueron despedidos sumariamente con ninguna causa específica por los despidos.
- El 5 de agosto, la fábrica empezó a despedir más trabajadores, despidiendo a al menos 150 en un periodo de dos semanas, citando falta de pedidos.
- El 7 de agosto, el sindicato nuevo pidió su registro para reconocimiento sindical con la JLCA en la ciudad de Puebla. El registro está pendiente. Alrededor de 700 trabajadores firmaron sus nombres en este registro. El nombre del nuevo sindicato es Sindicato Único Independiente de Trabajadores de la Empresa Tarrant México, SUITTAR).

III. Conclusiones y Pruebas

La queja al WRC alegó que los despidos de los ocho líderes, y del grupo más grande en agosto, fueron ilegales. El WRC llegó a conclusiones preliminares acerca de estas dos alegaciones.

Los despidos de ocho líderes el 16 de julio

A través de su investigación preliminar, el WRC identificó pruebas poderosas que los despidos de los ocho líderes el 16 de julio violaron la ley mexicana y por lo tanto también violaron los códigos de conducta de Levi y otras marcas que producen con Tarrant Ajalpan. Los despidos violaron la ley con respecto a terminación de trabajadores y las

razones y procesos bajo cuales las terminaciones pueden ocurrir, y la ley que protege los derechos de asociación.

La ley mexicana con respecto a terminación de trabajadores sólo permite terminación de trabajadores individuos por ciertas causas justificadas acerca de la conducta o trabajo del trabajador (Artículos 46 a 52 de la Ley Federal de Trabajo). (Como será discutido luego, despidos también son permitidos bajo ciertas circunstancias por razones económicas, pero eso no aplica a esta situación porque la fábrica no sostiene una justificación económica para esos despidos). Cuando una empresa quiere despedir a un empleado con justificación, el patrón sea obligado legalmente proveer al trabajador una explicación escrita por el despido. Sección 15 del Artículo 47 de la ley dice “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión...La falta de aviso al trabajador o a la Junta [Junta Local de Conciliación y Arbitraje], por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.” Los trabajadores despedidos atestaron sin excepción, y el representante de Tarrant Ajalpan reconoció, que ningún aviso escrito fue dado a ningún trabajador despedido. Así, según estos datos, que no son disputados, no hay duda que estos despidos fueron ilegales.

Debe ser notado que Tarrant Ajalpan ofreció liquidaciones a los ocho trabajadores si en cambio firmaran su renuncia “voluntariamente.” Cinco de los trabajadores negaron firmar y fueron despedidos. Tres trabajadores aceptaron su liquidación y firmaron un acuerdo de renuncia. Sin embargo, los despidos son ilegales en todos casos. A todos los trabajadores les dijo si no firmaran y aceptaran liquidación, serían despedidos y no recibirían nada. Los tres trabajadores que firmaron, por lo tanto, lo hicieron bajo amenaza de despido ilegal, no voluntariamente como requiere la ley.

El WRC identificó pruebas fuertes que Tarrant Ajalpan despidió a los ocho líderes por sus esfuerzos para abogar por la coalición de trabajadores y su trabajo de organización sindical. Por eso, además de violar la ley mexicana referente a rescisión de trabajadores, esos despidos también están en violación de Artículo 9 de la Constitución Mexicana que dice que el derecho de libre asociación no puede ser negado y Artículos 133, 357 y 358 de la Ley Federal de Trabajo, que dan más protecciones a los derechos de asociación. La identidad de los trabajadores despedidos (el liderazgo entero del paro y de la Comisión Negociadora, la fecha común de los ocho despidos (todos el 16 de julio), y la falta por parte de la empresa de estipular a los trabajadores alguna justificación para los despidos, juntos constituyen un caso fuerte que los despidos estaban relacionados con el ejercicio por parte de los trabajadores de sus derechos de libre asociación. También, el WRC escuchó testimonio creíble y corroborativo mutuamente de algunos trabajadores actualmente empleados en Tarrant que supervisores en la fábrica les dijeron después de los despidos que fueron consecuencias merecidos por las actividades sindicales de los trabajadores despedidos.

En su entrevista con el WRC, el representante de Tarrant citó varias justificaciones diferentes por los despidos de los ocho líderes, todos relacionados con mal comportamiento alegado de los trabajadores. Dos de sus alegaciones, aun cuando sean verdades, no hubieran sido razones válidas para rescisión bajo la ley mexicana. La

tercera alegación, que los trabajadores habían negado hacer su trabajo, no fue suportada por ningunas pruebas de él mismo y fue contradicho por testimonio de otros trabajadores en la fábrica. Así, la única conclusión posible es que las justificaciones ofrecidas fueron pretextos. Sin embargo, como ha sido explicado, porque ninguna justificación fue ofrecida a trabajadores en el momento de su despido, los despidos fueron ilegales sin hacer caso de los motivos pertenecientes.

Los despidos de aproximadamente 150 trabajadores el 5 de agosto y de allí en adelante

A través de su investigación preliminar, el WRC también encontró pruebas poderosas que estos despidos violaron la ley mexicana y por eso también violaron los códigos de conducta de Levi y otras marcas. Los despidos violaron la ley mexicana acerca de rescisión de trabajadores por razones económicas y la ley mexicana que protege los derechos de asociación.

El WRC escuchó testimonio creíble y corroborativo mutuamente de trabajadores que da apoyo fuerte a la conclusión que estos despidos fueron motivados, por lo menos en parte, por ánimo anti-sindical de la gerencia. Este es una violación de la constitución mexicana y de la ley, como ha sido notado.

Específicamente, trabajadores atestaron que supervisores y miembros de la gerencia dijeron –durante y después de los despidos en agosto – que estos despidos fueron a causa del movimiento sindical. Trabajadores atestaron que los supervisores dijeron esas cosas a trabajadores individuales y en reuniones de grupos de trabajadores a que les exigieron asistir. Este testimonio fue consistente con todos trabajadores entrevistados. Fue muy específico y detallado con respecto a las palabras usadas y los supervisores que hicieron los relatos. Los relatos citados en este testimonio incluyeron la aserción específica y repetida que los trabajadores fueron despedidos a causa del sindicato independiente y que los despedidos recibieron lo que merecieron. Trabajadores también atestaron que les amenazaron los patrones antes de los despidos – específicamente, amenazas que trabajadores que participen en la asamblea sindical serán despedidos. También, aunque la justificación oficial dada a la mayoría de trabajadores fue el exceso de producción con relación a demanda, algunos trabajadores atestaron que les dijeron los patrones en el momento de su despido que ellos, específicamente, fueron despedidos por sus actividades sindicales.

Este testimonio, las fechas de los despidos con relación a la campaña de organización sindical, y la falta de un proceso legal por los despidos (como será detallado abajo), establecen pruebas convincentes que el propósito de la gerencia con respecto a los despidos fue, en parte o totalmente, para castigar actividad sindical y desalentar más esfuerzos de organización sindical.

Estos despidos también eran ilegales en términos de los procesos usados. Aun cuando la gerencia fuera motivada solamente por preocupaciones económicas, y no por ánimo anti-sindical, estos despidos serían todavía en violación de varias partes de la ley mexicana

acerca del proceso y condiciones necesarias para la rescisión de trabajadores por razones económicas.

Como ha sido notado, la justificación oficial de Tarrant Ajalpan, presentada a los trabajadores en el momento de sus despidos, fue el exceso de producción con relación a demanda, y el deseo por parte de la gerencia de cortar puestos de trabajo. La Ley Federal de Trabajo, sin embargo, no se permite la terminación de trabajadores así. Artículo 434 de la LFT sólo permite la terminación de trabajadores bajo circunstancias tan graves y irreversibles que las terminaciones sean necesarias absolutamente (por ejemplo quiebra, muerte del patrón, desastre natural, etc). En casos de exceso de producción, una empresa que quiere cortar trabajadores debe suspender el trabajo temporalmente no despedir a trabajadores. En una suspensión temporal, trabajadores guardan todos sus derechos de trabajo y tienen el derecho legal a regresar al trabajo cuando las condiciones económicas mejoren (Artículos 427 y 432). La justificación que dio Tarrant Ajalpan por los despidos, entonces, es una violación de la ley.

La ley mexicana también requiere que una suspensión temporal toma en cuenta el escalafón de los trabajadores para que los que son suspendidos o despedidos sean los de menor antigüedad. El WRC ha revisado casos de trabajadores que han sido despedidos y trabajadores que siguen trabajando. Las pruebas demuestran que Tarrant Ajalpan también ha negado de actuar en una manera legal en esta área.

La ley mexicana también establece procesos detallados que una empresa debe usar si quiere suspender trabajadores por razones económicas. Lo más importante es que la empresa tiene que buscar y obtener la aprobación de la JLCA antes de suspender trabajadores. La JLCA en Puebla no podía confirmar si Tarrant Ajalpan ha pedido ni obtenido esa aprobación.

Como en los casos de los ocho líderes despedidos el 16 de julio, los trabajadores despedidos en agosto fueron ofrecidos el alternativo de renunciación “voluntaria” con pago de liquidación. Muchos aceptaron; algunos no. Los despidos eran ilegales sin hacer caso de las cartas de renunciación. Como ha sido notado, es ilegal usar amenazas de despido con el propósito de forzar renunciaciones.

(También debe ser notado, aunque su importancia es menos, que el nivel de liquidación pagado por Tarrant Ajalpan a trabajadores que firmaron su renunciación fue, en muchos casos, menos que lo que sería debido a los trabajadores si los despidos hayan sido legales.)

IV. Acción Remedio

Como mínimo, remedio de las violaciones citado arriba requiere reinstalación inmediata de todos los trabajadores de Tarrant Ajalpan despedidos entre el 16 de julio y ahora, con sueldos traseros. Reinstalación debe ser ofrecida a trabajadores sin hacer caso de si aceptaron liquidación en el momento de su despido. Es apropiado que trabajadores que

aceptaron liquidación y son reinstalados devuelven esta liquidación pero tiene que ser bajo términos negociados con un representante de los trabajadores y no debe causar una carga financiera para ningunos de los trabajadores. En la mayoría de casos, eso requeriría un periodo largo de restitución.

Es imperativo que reinstalación sea ofrecida, y los términos negociados, sin retraso. Trabajadores, en particular los que resistieron la presión de firmar su renuncia y por eso no recibieron ninguna liquidación, están, juntos con sus familias, sufriendo dificultades fiscales muy graves. Hemos recibido testimonio, por ejemplo, que los hijos de algunos trabajadores no pueden entrar en la escuela al principio del año escolar porque los trabajadores no tienen dinero para pagar los costos. Tardanza en un caso como este amenaza daño irreparable a trabajadores y no puede ser tolerada.

Desgraciadamente, a pesar de la clara ilegalidad de estos despidos, trabajadores no pueden contar con las autoridades del gobierno mexicano para mandar su reinstalación en un periodo de tiempo razonable. La JLCA de Puebla, para responder a una demanda para reinstalación puesta por cinco de los ocho líderes despedidos, originalmente anunció que, a causa de demasiados casos que tienen, no iban a considerar el caso de Tarrant Ajalpan hasta diciembre de este año. Aparentemente, a causa de escrutinio público generado por el caso, la JLCA recientemente cambió la fecha de audiencia al 15 de octubre – una fecha que todavía es tres meses después de los despidos. No hay ninguna indicación que ninguna acción concreta será tomada en octubre y la historia de las JLCA con respecto a la aplicación de derechos de trabajadores es muy mala. Así, si los trabajadores sean reinstalados en un periodo de tiempo razonable y si daño irreparable sea evitado, las marcas clientes de Tarrant Ajalpan tendrán que actuar para hacer cumplir sus códigos de conducta.

Es importante también entender que despidos ilegales de este tipo afectan no sólo a los trabajadores que son despedidos pero también a los que se quedan trabajando en la fábrica. Despidos así tienen un efecto grave a todos los trabajadores porque el mensaje es que trabajadores que ejercen sus derechos de asociación están arriesgando sus puestos de trabajo y el bienestar de sus familias. Remedio significativo, sin embargo, también requiere medidas para contrarrestar este efecto. Como mínimo, este requiere que la gerencia provea afirmaciones escritas y verbales a todos trabajadores, a través de anuncios públicos, que la fábrica respeta el derecho de trabajadores de decidir libremente si quieren involucrarse en el sindicato independiente, que los trabajadores no recibirán ninguna consecuencia negativa o positiva como resultado de su decisión o cualquier tipo de actividad sindical legal, y que cualquier supervisor que amenace o forje a un trabajador enfrentará disciplina grave. También, las marcas deben prestar atención a los eventos subsecuentes a reinstalación para asegurar que la fábrica no use métodos forzados para desalentar sindicalización en las semanas y los meses que vienen.

Finalmente, ha sido intimación por parte de los oficiales de un sindicato se llama el FROC-CROC que este sindicato represente los trabajadores de Tarrant Ajalpan y que actualmente hay un contrato colectivo para la fábrica. Oficiales diferentes de las JLCA's en Puebla y Tehuacan ha proveído información en conflicto sobre si esto es cierto.

Ningún de los trabajadores entrevistados habían escuchado de un sindicato ni un contrato colectivo en Tarrant Ajalpan, hasta comentarios recientemente hechos por la FROC-CROC en el contexto del conflicto laboral actual. Los recibos de pago de los trabajadores confirman que los trabajadores nunca han pagado cuotas sindicales.

Desgraciadamente, en el sistema Mexicana de sindicatos controlados por el gobierno y por empresas, no es tan raro que trabajadores sean “representados” por un sindicato que no conocen. En algunos casos, empresas firman contratos con sindicatos antes de abrir la fabrica, contratos que generalmente proveen salarios y beneficios no más que al nivel que requiere la ley y que nunca se ven los trabajadores. Aunque evidentemente ilegal, las JLCA’s raramente cuestionan estas prácticas. El problema de sindicatos no representantes y forzados a los trabajadores, y confabulación por parte del gobierno, es bien documentado y conocido por todos observadores de la situación laboral mexicano.

En el caso de Tarrant Ajalpan, si hay un contrato colectivo de trabajo, fue firmado sin el conocimiento ni consentimiento de los trabajadores y por eso es ilegal. La empresa, la FROC-CROC y/o las JLCA’s podrían, sin embargo, usar un contrato así como razón de negar a los trabajadores de Tarrant Ajalpan el derecho de ser representados por el sindicato SUITTAR (el sindicato independiente nuevo que han formado los trabajadores). También es posible que la JLCA de Puebla va a rechazar el registro para reconocimiento sindical –aunque la ley requiere aprobación de cualquier registro que lleva mas de veinte firmas de trabajadores. (En este caso, el sindicato entregó aproximadamente 700 firmas). Por eso es imperativo que las marcas compradoras lo hagan claro a Tarrant Ajalpan y el gobierno de Puebla que quieren ver el cumplimiento de la ley mexicana de trabajo y que el derecho de los trabajadores elegir su propio sindicato debe ser respetado.

V. La respuesta de las Marcas

Antes de la publicación de este informe, el WRC se comunicó con dos de las marcas que recientemente han producido ropa en Tarrant Ajalpan para asegurar que las marcas sean concientes del conflicto y los hechos de la situación y para determinar cual acción, si hay, están tomando. Levi Strauss y Tommy Hilfiger dijeron que sabían de las violaciones alegadas. Tommy Hilfiger, sin embargo, faltó proveer información acerca de su respuesta a la situación y el WRC no está conciente de ninguna acción constructiva tomada por esta marca.

Levi Strauss informó al WRC que ha exigido a la compañía Tarrant Apparel Group que Tarrant Ajalpan coopere con una investigación de un grupo de monitoreo elegido por Levi y que reinstale los ocho líderes despedidos. Según Levi, el Tarrant Apparel Group negó esas demandas, aunque fueron informados por Levi que iban a terminar su relación con la compañía. Basado en esto, Levi informe que ha dicho al TAG que no va a poner más pedidos en Tarrant Ajalpan ni ninguna otra fábrica de Tarrant⁴.

⁴ Específicamente, Levi informa que la compañía matriz de Tarrant, después de ser informada que Levi se necesita su cooperación con la situación de derechos laborales para continuar la relación, dijo a Levi que, en este caso, no querrían continuar produciendo para Levi.

El sindicato SUITTAR y organizaciones no-gubernativas en México, los Estados Unidos, Canadá, y Europa que están abogando por los trabajadores despedidos han expresado preocupaciones que Levi actuó demasiado de prisa en decidir cortar relaciones con la fábrica – diciendo que este método no resuelva el problema de los trabajadores despedidos y que Levi no debían decidir terminar su relación con la fábrica sin hacer su propia investigación y entrevistar a trabajadores despedidos. El WRC ha aprendido que Levi, parcialmente para responder a estas preocupaciones, ha consentido de tomar pasos adicionales, incluyendo mandar un representante para reunirse con los trabajadores despedidos, contactar otras marcas produciendo en Tarrant Ajalpan para informarles de las preocupaciones de Levi y las acciones que está tomando, y escribir al gobierno mexicano para presionar para el cumplimiento de la ley con respeto a los casos de trabajadores despedidos y los derechos de asociación de todos los trabajadores de Tarrant Ajalpan. Levi también ha dicho en conversaciones con el WRC que la marca continuará trabajar en este caso y considerará la reinstalación de pedidos de Tarrant Ajalpan si la fábrica acaba con sus violaciones y implementa remedios necesarios.

El WRC reconoce la posición fuerte que Levi ha tomado con la compañía matriz de Tarrant Ajalpan. La comunicación de Levi al gobierno mexicano también es un paso importante y positivo. Sin embargo, creemos que Levi tiene una responsabilidad de hacer todo posible para acabar con violaciones y reparar el daño que los trabajadores han sufrido, y que la presente intransigencia de Tarrant Ajalpan y el Tarrant Apparel Group no son razones para terminar sus esfuerzos de Levi para remedios. La gerencia de una fábrica a veces responde lentamente a la presión de clientes y en algunos casos se necesita presión dura de varios clientes tras un periodo largo para producir una respuesta positiva. El WRC, por lo tanto, urge que Levi cumpla con todas las promesas que ha hecho para tomar más acción y seguir involucrado en este caso. Esperamos que Levi últimamente desempeñe un papel importante en llevar la reinstalación de los trabajadores despedidos ilegales y un fin a las violaciones de derechos de asociación en Tarrant Ajalpan, y en este momento podría resumir una relación productiva con la fábrica.