



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**INVESTIGACIÓN DEL WRC  
con respecto a CONFECCIONES MAZARA (MÉXICO)**

**INFORME SOBRE LOS HALLAZGOS,  
LAS RECOMENDACIONES Y EL ESTATUS  
11 DE SEPTIEMBRE DE 2008**

---

**5 Thomas Circle NW Fifth Floor Washington, DC 20005  
(202) 387-4884 Fax: (202) 387-3292  
wrc@workersrights.org www.workersrights.org**

## **Índice**

- **Introducción**
- **Fuentes de evidencia**
- **Antecedentes**
  - Respeto por los derechos de libre asociación en el Estado de Puebla, México
  - El Grupo Navarra: la formación del sindicato en la planta Vaqueros Navarra y el cierre de esta planta
- **El informe sobre los hallazgos, las recomendaciones y el estatus con respecto al cumplimiento de los derechos laborales en la planta Confecciones Mazara**
  - Libertad de asociación: No discriminación en la contratación
  - Salud y seguridad ocupacional

## **Introducción**

Este informe detalla los hallazgos y las recomendaciones del WRC con respecto al cumplimiento de los derechos laborales en la fábrica de prendas Confecciones Mazara. La fábrica está ubicada en la ciudad de Tehuacán, Estado de Puebla, en el sur de México.

La Corporación Williamson-Dickie ha informado al WRC y a la Ciudad de Los Ángeles que la fábrica Confecciones Mazara es fabricante de productos vendidos por Williamson-Dickie a la Ciudad. Por esta razón, la fábrica está cubierta por la *Ordenanza “Libre de Sudor”* de la Ciudad. El WRC llevó a cabo una investigación en Confecciones Mazara en cumplimiento con su papel de monitor contratado por la Ciudad para verificar el cumplimiento de la Ordenanza.

El WRC emprendió la investigación como respuesta a la queja presentada por una ONG en Tehuacán conocida como la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán. En la queja se afirma que la planta Confecciones Mazara, en su proceso de contratación, había discriminado a personas que solicitaron trabajo y que antes fueron empleadas de una fábrica conocida como Vaqueros Navarra—personas que participaron, o a quienes Confecciones Mazara señaló como personas que habían participado en el activismo sindical de esta planta. Esta discriminación se conoce coloquialmente como uso de la “lista negra.”

La investigación del WRC encontró fuertes evidencias que apoyan la conclusión referente a que la planta Confecciones Mazara participó en el uso de la llamada lista negra. La fábrica sometió a los trabajadores que estaban solicitando trabajo a una serie de mecanismos de selección. Estos mecanismos tuvieron la intención y el efecto de excluir a los simpatizantes del sindicato para un posible empleo. El uso de la lista negra con trabajadores por haber participado en activismo sindical representa una violación a la ley mexicana y por ende viola los requisitos de la *Ordenanza “Libre de Sudor”* de la Ciudad.

El WRC también llevó a cabo una inspección *in situ* de la fábrica con respecto a cuestiones de salud y seguridad ocupacional. Se identificaron varios problemas, incluyendo la falta de equipo protector para las máquinas de coser, una falta de servicios sanitarios adecuados y limpios, y una falta de botiquines accesibles y claramente señalados.

Tomando en cuenta estos hallazgos, el WRC le entregó a la gerencia de Confecciones Mazara una lista con recomendaciones sobre acciones correctivas. Con respecto al asunto del uso de la lista negra, la recomendación principal del WRC es que la compañía invite a los trabajadores perjudicados por el uso de esta a solicitar trabajo nuevamente y que les dé prioridad en la contratación para cualquier puesto de trabajo abierto. Este proceso debería ser monitoreado con el fin de eliminar, o reducir de manera significativa, el criterio de la gerencia de la planta sobre las decisiones de contratación. En casos en los que una compañía demuestra una clara intención de discriminar a un grupo específico de

trabajadores, esta muchas veces abusa de su criterio para seguir prácticas discriminatorias hacia este grupo. Por esta razón, con la posible excepción de un ofrecimiento de empleo a los trabajadores en cuestión, la contratación preferencial es la acción de remediación que se ha identificado como la más efectiva para este caso. El WRC también le ha recomendado a la compañía que tome medidas para eliminar, de hoy en adelante, una selección discriminatoria en el proceso de contratación

En respuesta a los hallazgos y las recomendaciones hechos por el WRC, Confecciones Mazara ha mantenido su posición alegando que no hubo ningún tipo de discriminación.<sup>1</sup> La compañía llegó a un acuerdo para seguir pasos específicos relacionados al proceso de contratación: eliminar el requisito que obliga a las personas que solicitan trabajo a presentar una constancia de su empleador anterior, algo que los ex trabajadores de Vaqueros Navarra mencionados en este informe no tenían la posibilidad de presentar.<sup>2</sup> Sin embargo, la gerencia no llegó a ningún acuerdo sobre la contratación preferencial de los trabajadores en cuestión. La compañía insistió en que los cambios que han hecho al proceso de contratación aseguran un proceso justo para todos los solicitantes.

Para poder lograr una remediación significativa, el WRC informó a Confecciones Mazara que—aunque no sea la mejor opción—sería razonable que la compañía tuviera la oportunidad de demostrar su compromiso con la contratación no discriminatoria con una condición crítica: que Confecciones Mazara asegure a los ex trabajadores de Vaqueros Navarra que la compañía tiene la intención, de hoy en adelante, de considerar a los solicitantes de manera no discriminatoria. Sin mandar este mensaje, es muy probable que los trabajadores que fueron objeto de discriminación en el pasado no quieran volver a solicitar trabajo. El WRC pidió a la gerencia que entregue una afirmación por escrito a la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán para que la haga circular entre los posibles solicitantes, expresando claramente su compromiso con prácticas de contratación justas y no discriminatorias y animando a los ex trabajadores de Vaqueros Navarra a que soliciten trabajo en la planta. La gerencia de la fábrica rechazó esta recomendación.

La compañía rechazó la idea, no aceptó ni siquiera entregar una carta a las personas que fueron perjudicadas por la lista negra, asegurándoles que pueden volver a solicitar trabajo sin temor a más discriminación. Por esta razón, el WRC no puede incluir en este informe que la compañía haya tomado una acción correctiva significativa con respecto a la discriminación ilegal identificada y tampoco se puede informar que haya un compromiso de buena fe para hacerlo.

---

<sup>1</sup> Como un asunto práctico, el WRC no considera esencial que la compañía admita haber cometido una violación—publicar, en efecto un documento admitiendo su culpa—como parte de la remediación con tal de que los pasos que la gerencia siga sean suficientes para corregir las violaciones en cuestión.

<sup>2</sup> Es una práctica común que los empleadores nieguen este tipo de carta a los trabajadores que han sido identificados como sindicalistas.

El WRC también presentó varias recomendaciones relacionadas con la salud y la seguridad ocupacional. La gerencia de la fábrica si llegó a un acuerdo para seguir los pasos recomendados en esta área, aunque el seguimiento aún no se ha verificado.

El WRC ha mantenido informado a Williamson-Dickie sobre los hallazgos y los esfuerzos de remediación. Ahora pedimos a Williamson-Dickie que intervenga directamente para garantizar que haya remediación total del problema del uso de la lista negra.

### **Fuentes de evidencia**

Los hallazgos del WRC están basados en las siguientes fuentes de evidencia:

- Entrevistas con el personal de Confecciones Mazara incluyendo al gerente general, Rodolfo López, la asesora legal, María Eugenia Herrera González, y la gerente de recursos humanos, Margarita López.
- Entrevistas con dos supervisores de producción actualmente empleados en la fábrica, incluyendo a un supervisor principal de producción.
- Entrevistas con veintitrés trabajadores y trabajadoras de la industria textil quienes solicitaron trabajo o eran empleados actuales de Confecciones Mazara. Las entrevistas se llevaron a cabo afuera de las instalaciones de la planta.
- Una entrevista con un representante de la FROC-CROC, el sindicato que oficialmente representa a los trabajadores y las trabajadoras de la planta.
- Una inspección física de la planta con respecto a los asuntos de salud y seguridad ocupacional.
- Observación de la entrada de la planta durante las fechas en las cuales ocurrió la contratación.
- Una revisión *in situ* de archivos relevantes, incluyendo la información relacionada a la contratación y los despidos en la planta y una revisión de otros documentos adicionales relevantes entregados al WRC por los trabajadores y otras organizaciones legales.
- Una revisión de los documentos relevantes obtenidos de otras fuentes, incluyendo presentaciones legales a los Cortes Laborales de México con respecto a Confecciones Mazara y una supuesta “lista negra” que identifica a los trabajadores a quienes los empleadores consideran no aptos para contratación debido a su activismo sindical en el pasado.
- Una revisión de la ley laboral y de empleo de México con asesoría de especialistas en el campo.

### **Antecedentes**

Para entender las supuestas violaciones en Confecciones Mazara en su contexto, es necesario revisar brevemente las normas de trabajo en el Estado de Puebla, México y los acontecimientos que motivaron la queja que dio inicio a esta investigación.

*El respeto por los derechos de libre asociación en el Estado de Puebla*

El nivel de respeto por los derechos de libre asociación en el sector de exportación de prendas en el Estado de Puebla es muy bajo. Un problema enorme es la complicidad proliferada del gobierno con los empleadores para obstaculizar el ejercicio del derecho de los trabajadores a formar un sindicato.

Una realidad importante del sector de prendas en México es que la mayoría de los empleadores firman contratos con uno o varios “sindicatos oficiales.”<sup>3</sup> Estas organizaciones, que son sindicatos únicamente de nombre, tienen vínculos históricos con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el partido que ha dominado la política mexicana a nivel nacional en la mayoría del siglo 20 y que tiene el control del gobierno estatal y la mayoría de los gobiernos municipales en el Estado de Puebla en la actualidad. La función principal de esta organización es hacer el trabajo político del PRI; su segunda función es ayudar a los empleadores a prevenir la organización legítima por parte de los trabajadores. Los contratos firmados entre los sindicatos oficiales y los empleadores—que usualmente son firmados sin el conocimiento o consentimiento de los trabajadores y que no confieren ningún beneficio o derecho a los trabajadores más de lo que está garantizado por la ley—se conocen como “contratos de protección.” Estos contratos benefician a los sindicatos oficiales, proveyéndoles de una base de financiamiento a través de las cuotas de los miembros y una base de apoyo político para el PRI (porque los miembros muchas veces son presionados para hacer el trabajo político en nombre del partido). Y benefician al empleador, “protegiendo” a la gerencia de un verdadero sindicato porque la presencia de los contratos de protección, en la mayoría de las circunstancias, hace imposible que los trabajadores puedan ejercer sus derechos de establecer sindicatos independientes. Como parte de este sistema, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), que son entidades del gobierno estatal, ayudan a los sindicatos oficiales, utilizando maniobras burocráticas para bloquear el registro de sindicatos independientes para impedir las elecciones de sindicatos legítimos. Aunque es un problema en todo México, la interferencia del gobierno en el ejercicio de los derechos de libre asociación de los trabajadores es más común en el Estado de Puebla.<sup>4</sup>

Como resultado del sistema oficial de sindicatos, es casi imposible que los trabajadores ejerzan su derecho a organizar un sindicato independiente en el sector de prendas de la región. En el año 1989, un sindicato independiente conocido por las siglas SUTIC fue disuelto después del asesinato de su líder. En el 2001, no había ni siquiera una planta en la industria de prendas de Puebla en la cual los trabajadores pudieran organizar un

---

<sup>3</sup> Las organizaciones más grandes incluyen la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

<sup>4</sup> Los cuerpos internacionales, incluyendo al Comité de Libertad Sindical de la OIT y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ha criticado repetidamente al gobierno de Puebla por violaciones a la libertad sindical de los trabajadores. Ver Departamento de Trabajo, Informe Público de Revisión de Sumisión a la OAN Número 2003-01 (PUEBLA), <http://www.dol.gov/ilab/media/reports/nao/pubrep2003-1.htm>; Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT Número 334, Caso Número 2282 (Matamoros Garment); Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT Número 337, Caso Número 2346 (Tarrant).

sindicato independiente.<sup>5</sup> Este mismo año, los trabajadores organizaron un sindicato independiente en la planta hoy conocida como Mexmode (antes “Kukdong México”). Después de una campaña de alto perfil sobre los derechos laborales y una investigación realizada por el WRC y otras organizaciones sobre el cumplimiento, las violaciones serias en la planta—incluyendo el despido masivo e ilegal de las personas que apoyaron al sindicato—fueron corregidas y el sindicato negoció un contrato colectivo con mejoras sustanciales. Para obtener este resultado, los trabajadores tuvieron que desbancar al sindicato oficial conocido como FROC-CROC, sindicato que había firmado un contrato de protección con la compañía sin el conocimiento de los trabajadores. Como se ha documentado en el informe del WRC sobre este caso, la JLCA hizo maniobras ilegales para bloquear la petición de los trabajadores en la cual solicitaban el reemplazo del sindicato oficial.<sup>6</sup> La intervención del gobierno solamente fue superada gracias a la presión internacional. La fábrica Mexmode sigue siendo, hasta la fecha, la única planta en el sector de prendas en el Estado de Puebla que tiene un sindicato independiente. Sin embargo, como se ha documentado en un informe recién publicado por el WRC, hace poco el gobierno de Puebla intervino nuevamente, de manera ilegal, en los asuntos del sindicato,<sup>7</sup> poniendo en peligro el proceso que se había logrado en esta fábrica.

Tomando en cuenta estas circunstancias, el conjunto de quejas presentadas por los trabajadores con respecto a los abusos laborales en el sector de prendas de Tehuacán, en vez de ser canalizado por un proceso funcional de relaciones industriales, normalmente, ha encontrado su única expresión a través de las protestas espontáneas de los trabajadores o de las demandas legales. Según la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, ha habido más de una docena de casos en los últimos años en los cuales los trabajadores han protestado por violaciones, tales como el incumplimiento con el pago del salario mínimo, el trabajo infantil y los despidos ilegales y han presentado quejas a las Juntas de Trabajo, aunque en estos casos el gobierno nunca ha hecho una aplicación efectiva de las leyes.<sup>8</sup>

En las raras ocasiones en las cuales los trabajadores han superado los obstáculos y han tenido éxito en sus esfuerzos de organizar un sindicato independiente, los empleadores utilizan el último recurso para oponerse a ellos—cierran la fábrica. Desde el 2001, se registran tres casos de alto perfil en el sector de prendas de Puebla en los cuales los trabajadores han organizado sindicatos independientes, o casi han logrado esta organización. En cada uno de estos casos, la gerencia respondió a la situación cerrando la fábrica, sin aviso, y despidiendo en masa a los trabajadores. El WRC hizo una

---

<sup>5</sup> “Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans,” Martín Amaru Barrios Hernández y Rodrigo Santiago Hernández, Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán en colaboración con la Red de Solidaridad de la Maquila, 2003.

<sup>6</sup> Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC), Investigación sobre la Queja de Kukdong (México), Informe y Recomendaciones, 20 de junio de 2001.

<sup>7</sup> Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC), Investigación sobre Mexmode S.A. de C.V. (México), Hallazgos y Recomendaciones, 3 de julio de 2008.

<sup>8</sup> “Tehuacán: del calzón de manta a los blue jeans,” Martín Amaru Barrios Hernández y Rodrigo Santiago Hernández, Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán en colaboración con la Red de Solidaridad de la Maquila, 2003.

investigación sobre una de estas plantas, Tarrant Ajalpan, en el 2003.<sup>9</sup> En este caso, la compañía madre – el Grupo Tarrant Apparel de los Estados Unidos – cerró la fábrica, despidiendo a aproximadamente 1000 trabajadores, poco tiempo después de que la mayoría de los trabajadores de la planta firmaran documentos que apoyaban la creación de un sindicato independiente y que el sindicato había hecho avances para lograr su estatus legal. El informe actual tiene que ver con el supuesto uso de la lista negra de los trabajadores quienes buscaron organizar un sindicato independiente en otra fábrica en la región, Vaqueros Navarra, la cual fue cerrada poco tiempo después de que los trabajadores ganaran una elección sindical.

*El Grupo Navarra, la formación de un sindicato en Vaqueros Navarra y el cierre de esta planta*

Tomando en cuenta que las preocupaciones sobre Confecciones Mazara tiene mucho que ver con los acontecimientos en la planta Vaqueros Navarra, y dado que las plantas tienen una relación cercana, aquí se ha incluido información sobre los antecedentes con respecto a las dos fábricas y un resumen breve de los acontecimientos que acaecieron antes de nuestra investigación.

Confecciones Mazara y Vaqueros Navarra que son parte de un consorcio local de negocios que pertenece a miembros de la familia Fernández, una fuerza de inversión prominente en el sector de prendas en la región. Vaqueros Navarra es parte de un consorcio que se llama Grupo Navarra, la inversión principal detrás de una red local que incluye siete plantas de ensamblaje y dos lavanderías. Confecciones Mazara es parte de una red más pequeña de fábricas conocida como el Grupo Mazara, que incluye tres plantas de ensamblaje de prendas. El accionista principal de la planta Vaqueros Navarra es Alfonso Fernández. El hijo del Sr. Fernández, Alfonso Fernández segundo, es el accionista principal de Confecciones Mazara.

Los acontecimientos investigados son los relacionados con las repercusiones de los esfuerzos realizados por los trabajadores en la planta Vaqueros Navarra por ejercer sus derechos de libre asociación. En mayo de 2007, los trabajadores en Vaqueros Navarra iniciaron una campaña de protestas debido al supuesto incumplimiento de la fábrica con el pago completo de un bono anual que es obligatorio según la ley. La protesta motivó a los trabajadores a hacer el esfuerzo de establecer un sindicato independiente, lo cual tuvo un apoyo amplio del personal. El 11 de julio de este mismo año, los trabajadores hicieron su asamblea general y entregaron sus documentos a la JLCA, siguiendo los requisitos de la ley mexicana para establecer un sindicato y para buscar el derecho a que este los represente en la negociación colectiva. En este esfuerzo, recibieron apoyo de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán y una federación sindical independiente conocida como el Frente Auténtico del Trabajo (FAT). El

---

<sup>9</sup> Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC); Investigación del WRC sobre las violaciones a los derechos laborales en Tarrant Ajalpan, 15 de septiembre de 2003.

sindicato fue registrado como un afiliado de la federación sindical “19 de septiembre”, la cual es afiliada del FAT.

La gerencia de Vaqueros Navarra inicio una campaña intensa para frustrar el esfuerzo independiente de los trabajadores para la formación un sindicato. Esta campaña, que fue documentada por un monitor de derechos laborales contratado por los clientes de la fábrica, incluyó varias formas de acoso e intimidación.<sup>10</sup> Como parte de la campaña, la compañía supuestamente llevó a cabo una serie de despidos masivos que afectaron, en su mayoría, a las personas que apoyaron al sindicato independiente.<sup>11</sup>

Durante este mismo periodo, la JLCA, según su costumbre, retrasó el proceso para registrar el sindicato independiente. Postergó este proceso durante meses y también el proceso de establecer una fecha para una elección sindical. El proceso se complicó aún más por el papel de los dos sindicatos oficiales. El sindicato independiente se dio cuenta durante el periodo de organización que la fábrica había firmado un acuerdo con la FROC-CROC —sin que los trabajadores tuvieran conocimiento o que hubieran dado su consentimiento. Como resultado, el liderazgo del sindicato independiente tuvo que hacer una petición a la JLCA para hacer la transferencia del derecho formal de negociar en nombre de los trabajadores de la FROC-CROC y pasarlo al sindicato independiente. Mientras se dio este esfuerzo, otro sindicato oficial, conocido como la CROM, entró al panorama y trató de quedarse con el derecho de representar a los trabajadores.<sup>12</sup> En lo que parece ser parte de una estrategia de la compañía para terminar con la campaña del sindicato independiente, la gerencia de la fábrica le facilitó las cosas a la CROM, permitiéndoles a sus representantes el acceso libre a los trabajadores para reclutarlos durante horas de trabajo mientras le prohibía al sindicato independiente el mismo acceso. Durante varios meses la JLCA se negó a tomar acciones sobre la petición del sindicato independiente para representar a los trabajadores diciendo que tenía que considerar las peticiones de los otros dos sindicatos oficiales.

Se inició una campaña internacional de apoyo a los trabajadores, coordinada por la organización canadiense Red de Solidaridad de la Maquila. El propósito de la campaña fue presionar a la compañía para que respetara los derechos de libre asociación de los trabajadores y que dejara de tomar represalias contra los miembros del sindicato y que parara de interferir y presionar al gobierno para certificar al sindicato independiente y avanzar con una elección con voto secreto para determinar cuál sindicato representaría a los trabajadores. Durante este periodo, tres marcas de prendas estadounidenses que eran

---

<sup>10</sup> La organización Verité fue contratada por las marcas en este caso para llevar a cabo una investigación sobre la situación. Un resumen detallado de los hallazgos de Verité se encuentra en una carta pública dirigida al Grupo Navarra y firmada por la Gap, American Eagle Outfitters y Warnaco con fecha 18 de octubre de 2007,

<http://en.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/GrupoNavarraVeritéFindings.pdf>.

<sup>11</sup> Esto fue informado por la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), una organización que monitoreó los acontecimientos y abogó con las marcas y con otras partes interesadas a favor del sindicato independiente.

<sup>12</sup> A veces los sindicatos oficiales en México compiten para representar a los trabajadores en un lugar específico, como lo que sucedió en este caso, aunque los acuerdos finales son negociados con los empleadores casi siempre son los mismos y no hay beneficios para los trabajadores.

clientes actuales o anteriores del Grupo Navarra—American Eagle Outfitters, Gap Inc. y Warnaco—mandaron una carta pública a la compañía detallando los hallazgos de una investigación hecha por la organización de monitoreo, Verité, la cual concluyó que la fábrica había violado los derechos de libre asociación de los trabajadores y además apoyaba las recomendaciones de la organización. Estas recomendaciones incluían el cese de la discriminación hacia los trabajadores por su membresía con el sindicato independiente y la no interferencia del ejercicio de sus derechos de libre asociación.<sup>13</sup> Además, estas tres marcas, junto con tres compañías adicionales—Abercrombie and Fitch, Express y Levi Strauss – mandaron una carta pública a los oficiales del Estado de Puebla, pidiéndole al gobierno que fijara una fecha para la elección sindical y que la elección se llevara a cabo en un lugar neutral y de una manera en que los trabajadores pudieran registrar su preferencia sin temor a represalia.

Por último, la elección del sindicato tuvo lugar el 23 de noviembre de 2007. El proceso no cumplió con los estándares básicos internacionales para este tipo de elección: los trabajadores tuvieron que declarar públicamente sus preferencias sobre el sindicato frente a un panel compuesto por miembros de la gerencia de la fábrica, oficiales del gobierno y representantes de los sindicatos oficiales. Según varios informes, antes de la elección la gerencia les dijo a los trabajadores que, en caso que ganara el sindicato independiente, la compañía iba a cerrar. A pesar de estas amenazas y de la campaña en contra del sindicato que se dio antes de la elección, la mayoría de los trabajadores votó por el sindicato independiente “19 de Septiembre.”<sup>14</sup>

Muchas semanas después, a mediados de diciembre, se les avisó a los trabajadores que se fueran a sus casas durante las vacaciones navideñas. La fábrica nunca volvió a abrir. Después de justificar que el retraso para reabrir la planta se debió a una supuesta falta de materia prima, el día 23 de enero de 2008—dos meses después de la elección sindical—la gerencia de Vaqueros Navarra anunció que iba a cerrar la fábrica y a despedir a todos los empleados. La compañía afirmó que el cierre era debido a la falta de pedidos. Sin embargo, después del cierre, la Red de Solidaridad de la Maquila informó que muchas marcas habían dicho que intentaron colocar pedidos en la fábrica Vaqueros Navarra, pero sus pedidos fueron rechazados por la compañía madre.

Después del cierre, ha habido una disputa prolongada sobre el pago de la indemnización de los trabajadores. Al momento del cierre, la compañía anunció que solamente podía pagar un 50% de la indemnización que legalmente se les debía a los trabajadores. A mediados de febrero, después de una serie de protestas en la ciudad de Tehuacán en las cuales los trabajadores exigieron el pago completo de sus indemnizaciones, el grupo de trabajadores y la compañía llegaron al acuerdo de que la compañía les iba a pagar la

---

<sup>13</sup> Carta al Grupo Navarra firmada por Gap, American Eagle Outfitters y Warnaco presentando un resumen de las conclusiones de Verité, 18 de octubre de 2007. Ver arriba la dirección electrónica donde está disponible una copia de esta carta.

<sup>14</sup> La cuenta final fue 263 trabajadores a favor del Sindicato 19 de Septiembre, 187 trabajadores a favor de un sindicato vinculado con la confederación CROM y 3 trabajadores a favor de mantener la relación con el sindicato de la FROC-CROC.

indemnización según la ley, pero que parte de la compensación iba a ser pagada como una donación de la maquinaria de la fábrica (en vez de un pago totalmente en efectivo). Sin embargo, ha habido una disputa sobre la valoración de esta maquinaria. Al momento de publicar este informe, el asunto aún no estaba resuelto.

**El informe sobre los hallazgos, las recomendaciones y el estatus con respecto al cumplimiento de los derechos laborales en la planta Confecciones Mazara**

*1) Libertad de asociación: no discriminación en la contratación*

La discriminación de los trabajadores con base en su actividad sindical es prohibida por la ley mexicana,<sup>15</sup> por el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo y por los códigos de conducta corporativos aplicables.

El WRC concluyó que Confecciones Mazara, en sus decisiones de contratación, había discriminado ilegalmente a las personas que apoyaron al sindicato, también en el uso de la conocida “lista negra.” Esta conclusión se apoya en varias fuentes de evidencia, cada una de ellas se detalla abajo.

Para verificar la alegación, presentada en la queja recibida por el WRC, que Confecciones Mazara estaba utilizando la lista negra con las personas que apoyaron al sindicato en Vaqueros Navarra, el WRC examinó los casos de veinte ex empleados de Vaqueros Navarra quienes solicitaron trabajo en Confecciones Mazara. Se hicieron entrevistas extensivas con cada uno de estos empleados referente a su experiencia con el proceso de solicitar trabajo.<sup>16</sup> Todos ellos fueron empleados de la industria textil y cuentan con varios años de experiencia. No había una diferencia material entre estas personas y otras personas que solicitaron trabajo en Confecciones Mazara, excepto que habían apoyado el esfuerzo de organización de un sindicato en la planta Vaqueros Navarra.

De las veinte personas que apoyaron al sindicato y solicitaron trabajo, diecinueve, o el 95% de ellas, fueron rechazadas. Intentamos comparar esta cifra con el promedio de rechazo de los trabajadores con experiencia que solicitaron trabajo en la planta Confecciones Mazara. Sin embargo, a pesar de las peticiones hechas por el WRC, la gerencia nunca entregó los datos necesarios para poder hacer esta comparación. De hecho, la compañía afirmó que no mantiene datos con respecto al número de solicitudes recibidas.

En la reunión que el WRC sostuvo con la gerencia, la compañía le dio datos limitados sobre el número de trabajadores contratados durante los tres meses anteriores a esta. Sin embargo, la información fue falsificada antes de ser entregada por escrito al WRC.

---

<sup>15</sup> Artículo 123 de la Constitución Mexicana; Artículos 354-358 de la Ley Federal de Trabajo.

<sup>16</sup> Varios de estos trabajadores fueron reclutados por el WRC para solicitar trabajo en Confecciones Mazara para asegurarse que hubiese una prueba válida. Este es un método común para poder comprobar la veracidad de violaciones de discriminación.

Originalmente, la gerencia mostró un documento a los investigadores que contenía los datos; los investigadores lo examinaron y después pidieron una copia. Muchas horas después, y luego de una discusión extensiva entre los investigadores y la gerencia sobre el tema de la supuesta discriminación en las decisiones sobre la contratación, la gerencia entregó un documento a los investigadores que no era evidentemente el mismo documento que les había enseñado, sino que fue dramáticamente diferente.<sup>17</sup> La nueva información se contradecía con la de un representante del sindicato oficial que apoya a la gerencia y también por los trabajadores entrevistados por los investigadores del WRC.

La gerencia de la fábrica tiene la obligación de producir datos acertados que sean necesarios para evaluar el cumplimiento con los estándares laborales. En este caso, no lo hizo. Por esta razón, el WRC no pudo comparar la tasa de rechazos de las personas que apoyaron al sindicato con la tasa normal de rechazo de personas con experiencia. En términos absolutos, una tasa del 95% de personas que apoyan al sindicato rechazadas para un empleo es muy alta, pero sin una base de comparación el WRC no puede considerar esta información como una evidencia concluyente de discriminación.

Por esta razón, el WRC empezó a examinar las experiencias específicas de las veinte personas rechazadas al momento de solicitar el trabajo en la planta. El WRC encontró que la fábrica sometió a estas personas a una serie de mecanismos de selección que tuvo un efecto claramente discriminatorio. Estos mecanismos de selección incluían un requisito que obliga a los aspirantes a presentar una constancia de trabajo (una carta de su ex empleador afirmando el estatus de su ex empleo), algo con lo que la mayoría de los sindicalistas no pudo cumplir; preguntas hechas, verbalmente, a las personas que solicitaron trabajo sobre si habían sido empleados de Vaqueros Navarra; y la comparación de los nombres de los solicitantes con los nombres que aparecían en una “lista negra”.

Vale la pena señalar que las personas entrevistadas fueron sometidas a diferentes mecanismos de selección (o a una combinación de estos mecanismos). Esto no es sorprendente dado que los supervisores eran los encargados en los diferentes días, en que las personas solicitaron trabajo durante un periodo de más de seis semanas y que el procedimiento general de la fábrica no fue administrado de manera consistente, algo que quedó claro en las entrevistas con los gerentes y los supervisores de la fábrica.

Abajo describimos detalladamente los mecanismos de selección utilizados para eliminar del proceso de selección a las personas que fueron percibidas como sindicalistas:

---

<sup>17</sup> Cuando los investigadores pidieron la información durante la auditoria, la compañía inicialmente mostró al WRC una lista de nombres de empleados indicando que aproximadamente 25 trabajadores fueron contratados durante el mes de abril. Sin embargo, el documento que les fue entregado después solo tenía 11 nombres de personas que fueron contratadas durante este mes—un número que fue objetado no solamente por el documento que fue originalmente presentado por la gerencia, sino también por otra información veraz recibida de otras fuentes.

- 1) Un buen número de los solicitantes en Confecciones Navarra tuvieron que presentar una constancia como condición para ser considerados para el empleo.<sup>18</sup> Como se ha explicado, una constancia es un documento que los empleadores entregan a sus trabajadores cuando terminan su contrato; este documento confirma que la persona fue empleada de la compañía.<sup>19</sup> Con respecto a este caso, Vaqueros Navarra no les dio la constancia a las personas que apoyaron al sindicato independiente cuando fueron despedidas en febrero de 2008. Es una práctica común en México, y en otros países de América Latina, negarles esta constancia a los sindicalistas cuando dejan su empleo y después exigirle a los nuevos solicitantes que presenten una constancia—esta es una manera efectiva de mantener a los sindicalistas fuera de la industria.

En Confecciones Mazara, la mayoría de los solicitantes tuvieron que presentar una constancia al inicio del proceso de solicitar trabajo, justo después de presentarse en la fábrica. Dado que no pudieron presentar este documento, sus solicitudes no fueron consideradas. En el caso de un número pequeño de trabajadores, la gerencia inicialmente no les pidió la constancia y les contrató. Sin embargo, durante el primer día en las líneas de producción, la gerencia llamó a estos trabajadores y les pidió una constancia. Al no poder presentarlas, fueron despedidos.

Vale la pena señalar que durante las entrevistas con los investigadores del WRC, la alta gerencia reconoció el efecto discriminatorio del requisito de una constancia. De hecho, inicialmente los altos gerentes afirmaron que la fábrica no impone este requerimiento y que el propósito de no pedirlo era para evitar una posible discriminación. Sin embargo, el hecho de que la gerencia negara la existencia del requisito de una constancia lo contradijeron no solamente los testimonios de varios trabajadores que tuvieron que presentar este documento, sino también el testimonio de un supervisor de la fábrica que está encargado del proceso de contratación. Esta persona reconoció, abiertamente, que los trabajadores tienen que presentar este documento cuando solicitan trabajo. Después de presentarle los hallazgos del WRC, la alta gerencia reconoció que, de hecho, la compañía estaba requiriendo la constancia al momento que los ex trabajadores de Vaqueros Navarra solicitan trabajo.

- 2) Además, en el proceso de contratación, Confecciones Mazara decidió no seleccionar a las personas que apoyaron al sindicato con el simple propósito de rechazarles porque fueron empleados de Vaqueros Navarra.

Una cantidad de personas que apoyaron al sindicato fueron entrevistadas y ellas

---

<sup>18</sup> Vale la pena señalar que, en el contexto de las conversaciones con los trabajadores y con el WRC, la gerencia típicamente hizo referencia a estos documentos como “cartas de recomendación”. Sin embargo, los documentos no son cartas de recomendación, son nada más documentos que afirman el día que el empleo del trabajador inició y el día que terminó. Dado que estos documentos se llaman constancias, no cartas de recomendación, para efectos de claridad en este informe les llamaremos “constancias”.

<sup>19</sup> Estos documentos normalmente afirman que un empleado trabajó para una compañía por un periodo establecido y no hacen referencia a su rendimiento. En este caso, les pidieron a algunos de los trabajadores que, además de la constancia, presentaran una “carta de buena conducta” de su ex empleador.

dieron su testimonio sobre la primera pregunta que les hicieron cuando solicitaron trabajo en la planta Confecciones Mazara: “¿Dónde trabajaron antes?” Cuando los solicitantes respondieron, “en Vaqueros Navarra” se les informó que no iban a ser considerados para un empleo. Nunca hubo una base legítima para excluir a los solicitantes, únicamente, se basaron en su empleo previo. El único propósito concebible para esta exclusión es asegurarse que las personas “revoltosas” de Vaqueros Navarra no fueran contratadas.

- 3) El tercer mecanismo utilizado por Confecciones Mazara para seleccionar a los trabajadores fue la verificación de sus nombres en una lista de trabajadores que tenían en su posesión. El WRC logró determinar que existía una “lista negra” física: un listado de nombres de trabajadores que fueron catalogados como problemáticos que circula entre los dueños de las fábricas.

El WRC recolectó testimonios creíbles que prueban que la gerencia de la fábrica dependía de este tipo de lista para identificar y excluir de contratación a los miembros del Sindicato 19 de Septiembre. Algunos trabajadores informaron que, cuando la gerencia de Mazara les preguntó dónde habían trabajado anteriormente, ellos respondieron que habían trabajado en Vaqueros Navarra. Después, los gerentes de Mazara pidieron sus nombres, consultaron una lista y luego les informaron que su solicitud no iba a ser considerada. Los siguientes ejemplos representan las experiencias descritas por los trabajadores en el testimonio que dieron al WRC.

- Una trabajadora solicitó trabajo en la planta el día 11 de marzo de 2008. Cuando ella llegó al portón, preguntó al representante de seguridad de la compañía si estaban contratando trabajadores. El le dijo que sí y después le preguntó sobre su empleo anterior. La trabajadora dijo que estuvo trabajando en Vaqueros Navarra. El oficial después le preguntó su nombre y hizo una llamada a la secretaria de nominas de la compañía. Poco tiempo después, la secretaria salió y le dijo: “no hay trabajo para los revoltosos del 19 de Septiembre.” En ningún momento la trabajadora se había identificado como miembro del Sindicato 19 de Septiembre.
- Otra persona quiso solicitar trabajo el día 2 de abril de 2008. Una vez adentro de la fábrica, el gerente de recursos humanos le preguntó a dónde había trabajado antes. Cuando respondió, “Vaqueros Navarra”, el gerente tomó una lista larga de nombres y buscó el nombre de esta persona. El trabajador pudo observar su nombre en la tercera página. El gerente después le preguntó por sus documentos de identificación y, brevemente, fue a una computadora y después le dijo al trabajador que no estaba calificado para ningún puesto de trabajo. El trabajador no había indicado que tipo de trabajo estaba buscando, ni había presentado información sobre sus habilidades.
- Otra trabajadora intentó solicitar trabajo el 14 de abril de 2008. Después de llenar la solicitud y entregársela al gerente de recursos humanos, el gerente le preguntó a dónde había trabajado anteriormente. La trabajadora respondió “en Vaqueros

Navarra.” El gerente tomó una lista de nombres y después de encontrar el nombre de ella, le dijo que si tenía una constancia entonces podría conseguir trabajo, pero si no, no había trabajo para ella.

El WRC obtuvo una copia de una versión de esta lista negra (algo no muy común dado que estos documentos generalmente son guardados con mucho cuidado por los gerentes de las fábricas). El WRC obtuvo este documento a través de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán. La Comisión informó que obtuvo la lista de un ex trabajador de Vaqueros Navarra, quien la consiguió con un amigo personal que es supervisor en otra fábrica. El documento es de cinco páginas y tiene el título “Lista de personal no recomendable para proporcionar empleo.” Abajo del título, escrito a máquina, hay un texto escrito a mano que dice “Grupo Navarra; Dic/07; Afiliados a Martín Barrios.” Martín Barrios es el líder de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales. Su organización, y él como persona, jugaron un papel clave en el apoyo al Sindicato 19 de Septiembre y ha sido un crítico fuerte de los abusos de los derechos laborales en la región. Martín es visto por los dueños y gerentes de las fábricas como el “cabecilla” del sindicato. El resto del documento es una lista alfabética de 551 nombres. Los líderes del Sindicato 19 de Septiembre reportaron al WRC que la mayoría de los individuos mencionados son miembros del sindicato o son trabajadores que estuvieron involucrados en otras campañas de protesta apoyadas por la Comisión.

Como está anotado arriba, con respecto a los mecanismos de selección que fueron utilizados, los veinte trabajadores que solicitaron trabajo en Confecciones Mazara tuvieron una variedad de experiencias en este proceso (a algunos les pidieron la constancia al momento de solicitar trabajo, a otros no les pidieron una constancia, pero verificaron su nombres en una lista, a otros les pidieron una constancia—y los despidieron después de haber sido contratados, etc.). En fin, de las veinte personas que solicitaron trabajo, diecinueve fueron sometidas a un mecanismo de selección o más de los que están descritos arriba.<sup>20</sup> Sólo una persona no fue sometida a ninguno de estos mecanismos y es la única persona que fue contratada y que se quedó trabajando en la planta.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> En algunos casos, un mecanismo de selección llevó a otro. Por ejemplo, en algunos casos cuando a un trabajador le preguntaron a dónde él o ella había trabajado anteriormente y él o ella respondía “en Vaqueros Navarra”, el gerente entonces le pedía al trabajador que presentara una constancia de la compañía.

<sup>21</sup> Este trabajador fue contratado a principios de abril, poco tiempo después del cierre de Vaqueros Navarra. El día que el trabajador solicitó trabajo, otros dos ex trabajadores de Vaqueros Navarra también solicitaron trabajo. Les pidieron una constancia a estos dos personas y el trabajo les fue negado basándose en que no podían presentarla. En el caso del trabajador que sí fue contratado, la gerencia no le pidió una constancia, no le preguntó sobre su empleo anterior y no verificó su nombre en la lista negra. El trabajador no tuvo una constancia y su nombre aparece en el documento de la lista negra obtenido por el WRC.

Además de la evidencia presentada arriba que demuestra que la gerencia utilizó mecanismos de selección con el efecto de no contratar a las personas que apoyaron al sindicato, el WRC también recibió testimonios de los trabajadores sobre afirmaciones incriminatorias hechas por los gerentes implicando que los mecanismos de selección fueron diseñados con el propósito de discriminar a los sindicalistas.

Con respecto al requisito de la constancia, una trabajadora dio testimonio que cuando solicitó trabajo, el gerente de recursos humanos le preguntó dónde había trabajado antes. Cuando ella respondió “en Vaqueros Navarra” el gerente le pidió una constancia. La trabajadora respondió que no tenía constancia. Según el testimonio de la trabajadora, el gerente le dijo que “por ahora no le podían dar empleo porque a todos los de Vaqueros Navarra les dieron cartas de recomendación (que para el gerente significa una constancia), que si no le dieron fue por que se portó mal.” La trabajadora respondió que no se había portado mal. El gerente respondió diciendo que la compañía estaba pidiendo cartas porque hubo un conflicto en Vaqueros Navarra creado por un grupo de “revoltosos” y que los trabajadores que salieron “bien” tenían sus constancias.

Una trabajadora, que fue contratada por la fábrica a finales de marzo de 2008 y después despedida en su primer día de trabajo, dio un testimonio particularmente revelador. Durante su primer y único día de trabajo en la planta, un supervisor se le acercó y le preguntó a dónde había trabajado anteriormente. Cuando la trabajadora le dijo que en Vaqueros Navarra el supervisor le respondió “A ver si no la sacan porque la compañía no contrata a gente del Sindicato 19 de Septiembre.” Este mismo día la trabajadora fue despedida.

El WRC también entrevistó a trabajadores actuales de Confecciones Mazara. Varios de ellos dieron testimonio de que los gerentes les habían instruido para que evitaran ser vistos en la comunidad relacionándose con trabajadores de Vaqueros Navarra. Un trabajador testimonió que el gerente de recursos humanos les advirtió a los trabajadores en una reunión de que si querían quedarse con sus trabajos, no debían ser vistos con personas asociadas con el Sindicato 19 de Septiembre y que cualquier persona que fuera vista relacionándose con estas personas sería castigada.

En resumen, la alta tasa de rechazo experimentada por las personas que apoyaron al sindicato que solicitaron trabajo en Confecciones Mazara, el uso discriminatorio por parte de la gerencia de los mecanismos de selección en el proceso de contratación y las afirmaciones hechas por la gerencia revelando la intención de la fábrica de discriminar a las personas que apoyaron el sindicato constituyen evidencias abundantes sobre el uso de la lista negra por Confecciones Mazara.

### Recomendaciones

El WRC hizo las siguientes recomendaciones a la gerencia de Confecciones Mazara con respecto a los asuntos de discriminación en el proceso de contratación:

- Ofrecerle a los ex empleados de la fábrica Vaqueros Navarra, las oportunidades para ser contratados preferencialmente para cualquier puesto disponible con el objetivo de corregir las discriminaciones del pasado. Esto implica que los trabajadores que fueron empleados de Vaqueros Navarra deberían ser contratados antes que cualquier otro solicitante calificado para las posiciones disponibles. Para ejecutar el proceso descrito, la compañía debería comunicarse con los ex trabajadores de Vaqueros Navarra para informarles que la compañía está contratando personal e informarles de las posiciones que la compañía tiene disponibles. El proceso de contratación con respecto a estos trabajadores debería ser monitoreado.
- Eliminar la discriminación del proceso de contratación. Asegurarse que todo el personal de la fábrica que interactúa con los solicitantes entienda muy bien la posición de la compañía al respecto.
- Específicamente, dejar de requerir, como una condición para ser contratados, que los trabajadores presenten constancias de sus ex empleadores.

#### Respuesta de la compañía

Como respuesta a los hallazgos y las recomendaciones detallados arriba, la gerencia de Confecciones Mazara negó que haya discriminado a cualquier empleado de Vaqueros Navarra en las decisiones de contratación. La compañía no llegó a ningún acuerdo sobre dar oportunidades de contratación preferencial a los ex empleados de Vaqueros Navarra. La compañía acordó terminar con la práctica de exigir a los trabajadores que entreguen una constancia como condición para ser contratados y considerar a todos los solicitantes únicamente con base a sus cualificaciones y habilidades.

Aunque el WRC definitivamente prefiera que la compañía se comprometa a la contratación preferencial, cree que, como un asunto práctico, y tomando en cuenta la posición de la compañía, sería razonable darle a la compañía la oportunidad de demostrar su compromiso con la contratación no discriminatoria de hoy en adelante, con una condición crítica: que la compañía le asegure a los ex trabajadores de Vaqueros Navarra que tiene la intención de considerar sus solicitudes de manera no discriminatoria. Para comprobar el compromiso de la compañía con las prácticas no discriminatorias, es necesario que los ex trabajadores de Vaqueros Navarra soliciten empleo nuevamente en la planta. Sin recibir ninguna información explícita sobre este asunto, es muy probable que los trabajadores que fueron perjudicados por la discriminación en el pasado no quieran volver a solicitar trabajo. Por esta razón, el WRC pidió a la gerencia que entregue una carta a la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán,<sup>22</sup> para que la haga circular entre los posibles solicitantes, dejando claro que se compromete a no discriminar y a ser justa en sus prácticas de contratación y animando a los ex trabajadores de Vaqueros Navarra a que soliciten empleo.

---

<sup>22</sup> La Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán mantiene contacto constante con muchos de los ex trabajadores de Vaqueros Navarra.

La gerencia de la fábrica se ha negado a escribir una carta a los trabajadores. Como respuesta a la recomendación del WRC, la compañía mandó dos cartas al gobierno estatal diciendo que tiene la intención de cumplir con la ley. Estas cartas no sirven para animar a los ex trabajadores de Vaqueros Navarra a que soliciten trabajo, ni hacen mención de los trabajadores. Por esta razón no sirven para informar a los trabajadores que fueron perjudicados por el uso de la lista negra, para que consideren la posibilidad de volver a solicitar trabajo. El WRC pidió una vez más a la compañía que mandara una carta a los trabajadores y la compañía respondió afirmando que no lo iba a hacer.

Dado que la compañía ha rechazado la recomendación de entregar una carta que le asegure a los trabajadores que fueron perjudicados por la lista negra, que pueden volver a solicitar trabajo sin temor a más discriminación, el WRC no puede informar que la compañía haya tomado acciones significativamente correctivas con respecto a la discriminación ilegal identificada en este informe, ni podemos informar que haya compromiso de buena fe para hacerlo.

Como mencionamos en la introducción, el WRC ha mantenido informado a Williamson-Dickie sobre sus hallazgos y los esfuerzos de remediación. Ahora pedimos a Williamson-Dickie que intervenga directamente en el problema del uso de la lista negra para garantizar que haya una remediación total en este caso.

## 2) *Salud y seguridad ocupacional*

Los investigadores del WRC llevaron a cabo una inspección física de la fábrica para revisar condiciones y prácticas de salud y seguridad ocupacional. Se identificaron los siguientes problemas:

- *Falta de protectores de agujas en las máquinas de coser:* La ley mexicana requiere que los empleadores se aseguren que la maquinaria usada por los empleados tenga los aparatos de seguridad necesarios para realizar una operación segura.<sup>23</sup> El protector de agujas es una provisión básica de seguridad necesaria para que la operación de una máquina de coser sea segura porque protege a los trabajadores de una herida en sus dedos mientras pasan la tela debajo de la aguja. La inspección del WRC encontró que muchas de las máquinas usadas por los trabajadores no tienen protector de agujas. La gerencia de la fábrica reconoció el problema, pero dijo que en un momento las máquinas tuvieron los protectores y que los trabajadores mismos los habían quitado. Siendo o no cierto, este equipo protector es esencial para la seguridad de los trabajadores y la compañía tiene la obligación de reponer, de inmediato, cualquier protector que haya sido dañado o removido.

---

<sup>23</sup> Artículo 36 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

- *Condiciones no higiénicas en los servicios sanitarios:* La ley mexicana requiere que los empleadores provean a los trabajadores servicios sanitarios limpios e higiénicos.<sup>24</sup> La fábrica tiene un servicio para hombres y un servicio para mujeres, para un total de 490 trabajadores. La inspección encontró que los servicios estaban sucios y en malas condiciones, con un hedor tóxico que podía ser detectado en el pasillo fuera de los servicios. A un trabajador le mandaron a hacer limpieza en los servicios mientras se inspeccionaba la planta. Sin embargo, no había evidencia de que se llevara a cabo una limpieza regular; la gerencia reconoció que no mantiene un registro de limpieza.
- *Falta de botiquines en el área de producción que sean claramente señaladas:* La ley mexicana requiere que los empleadores coloquen botiquines con materiales adecuados para proveer asistencia en caso de accidente.<sup>25</sup> En la inspección del área de producción se observó que, aunque la fábrica tiene los botiquines, no están claramente señalados y no hay información en la fábrica sobre cómo acceder a primeros auxilios en caso de una emergencia.
- *Registro de accidentes:* La ley mexicana requiere que un empleador mantenga un registro de todos los accidentes en el lugar de trabajo.<sup>26</sup> Cuando se les preguntó por el registro durante la inspección *in situ*, la gerencia dijo que no mantiene este registro. Sin embargo, cuando se les informó sobre los hallazgos del WRC, Confecciones Mazara dijo que había una falta de comunicación entre los gerentes con los cuales los investigadores del WRC se habían reunido y que la compañía sí mantiene un registro de accidentes. Como respuesta a una petición del WRC, la compañía mandó una muestra de los informes sobre accidentes de la compañía, demostrando que la fábrica sí mantiene los archivos requeridos.

### Recomendaciones

El WRC hizo las siguientes recomendaciones a la gerencia de Confecciones Mazara con respecto a los asuntos de salud y seguridad ocupacional:

- Instalar protectores de agujas en todas las máquinas de coser en la planta. Adoptar una política sobre el uso de este equipo protector como una práctica obligatoria en la planta. Inspeccionar regularmente las máquinas para asegurarse que los protectores no hayan sido removidos.
- Asegurarse que los servicios sanitarios de la fábrica sean limpios y que tengan toallas y papel higiénico todo el tiempo. Para lograr esto, se recomienda que los servicios sean limpiados y abastecidos dos veces al día. La fábrica debería mantener un

---

<sup>24</sup> Artículos 13, 103 y 106 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

<sup>25</sup> Artículo 148 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

<sup>26</sup> Artículos 127 y 128 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo.

registro de la hora de limpieza, visible para todo el personal y disponible para los monitores.

- Asegurarse que los botiquines sean instalados y señalados en todas las áreas de producción. Implementar un sistema en el cual los trabajadores designados tengan a cargo el mantenimiento de los botiquines todo el tiempo. Entrenar a estos individuos para asegurarse que sean capaces de llevar a cabo esta función. Fijar rótulos cerca de los botiquines que identifiquen a las personas responsables de su mantenimiento.

#### Respuesta de la compañía

La gerencia dio las siguientes respuestas a las recomendaciones detalladas arriba:

- Con respecto a los protectores de agujas, la gerencia de la fábrica se comprometió a instalarlos en todas las máquinas de coser. (Y continúo insistiendo en que los trabajadores habían quitado los protectores de agujas y afirmó que va a implementar un programa educacional y disciplinario para garantizar que los protectores no sean removidos otra vez).
- Con respecto a la higiene de los servicios sanitarios, la gerencia se comprometió a implementar un nuevo programa de mantenimiento y limpieza en los servicios sanitarios de la fábrica. Esto incluirá un registro de cada limpieza realizada a los servicios.
- Con respecto a los botiquines, la gerencia afirmó que mantiene botiquines en el área de producción. Dijo que va a implementar un programa de educación sobre su uso y sobre la clínica de la fábrica. La gerencia dijo que la clínica proveerá una consulta diaria atendida por un doctor y una enfermera.