



WORKER RIGHTS CONSORTIUM

**EVALUACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN EN JERZEES
CHOLOMA HECHA POR EL CONSORCIO DE LOS
DERECHOS DEL TRABAJADOR**

**UN INFORME SOBRE LOS HALLAZGOS Y LAS
RECOMENDACIONES**

3 de octubre de 2007

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 la evidencia

Alegaciones

Hallazgos:

- Despido de miembros del sindicato: De marzo a junio de 2007
- Despido de miembros del sindicato: 14 de septiembre de 2007
- Amenazas a los trabajadores que están ejerciendo sus derechos de libre asociación

Recomendaciones

Introducción

Este informe es un resumen sobre los hallazgos del WRC con respecto a las supuestas violaciones a los derechos laborales en Jerzees Choloma, una fábrica de prendas que pertenece a y es operada por Russell Athletic en la ciudad de Choloma, Honduras, un centro principal para la producción de prendas. La fábrica emplea entre 700 y 800 trabajadores. La compañía T-Shirt International aparece en la base de datos del WRC como la compradora directa de esta fábrica para bienes universitarios; sin embargo, dado que la fábrica pertenece a y es operada por Russell, Athletic, es Russell quien tiene la responsabilidad principal en las prácticas laborales de la fábrica.

Los hallazgos y las recomendaciones que presentamos aquí tienen que ver con las violaciones al derecho a la libre asociación de los trabajadores, incluyendo los despidos sistemáticos para los cuales se seleccionó a los trabajadores que han decidido formar un sindicato. El WRC ha recogido evidencias sobre otras violaciones significativas dentro de la fábrica; sin embargo, el asunto más urgente es: los despidos, específicamente, de sindicalistas, en parte por un despido masivo que ocurrió hace poco, el 14 de septiembre de 2007. El WRC ha limitado este informe a los despidos y asuntos relacionados para poder agilizar su publicación, y de este modo agilizar la acción de remediación que es urgente. Un segundo informe, que tratará los hallazgos sobre las violaciones en varias otras áreas, incluyendo salud y seguridad ocupacional, horas extras y discriminación por embarazo, será publicado dentro de poco tiempo. Este segundo informe también abordará el anuncio que Russell hizo hace poco diciendo que su compañía tiene planes de cerrar esta fábrica a finales de este año.

La investigación del WRC se llevó a cabo como respuesta a una queja que la federación sindical *Central General de Trabajadores* (CGT) hizo en nombre de los trabajadores de la fábrica, alegando que la planta Jerzees Choloma despidió a trabajadores como represalia por su protesta en contra de las condiciones de trabajo y por ejercer su derecho para afiliarse a un sindicato. Como respuesta a esta queja, el WRC llevó a cabo una recolección de datos *in situ* en Choloma, San Pedro Sula y Tegucigalpa, Honduras durante los días del 11 al 20 de septiembre del 2007. Como fuente de la evidencia se incluyó entrevistas con ex trabajadores, con trabajadores actuales, con oficiales del gobierno y con representantes de la industria textil. También se hizo una revisión de una cantidad sustancial de evidencia documental.

La investigación del WRC encontró evidencia incontrovertible sobre la participación de la fábrica en una serie de despidos como represalia contra los trabajadores que se afiliaron al sindicato en la planta. Estos despidos empezaron en marzo, poco después de que el sindicato fuera formado, y llegaron a su cumbre en junio de 2007. El resultado fue la eliminación de los 72 trabajadores que oficialmente formaban el sindicato de la fábrica. Un nuevo grupo de trabajadores de la fábrica reconstituyeron el sindicato en los meses subsiguientes y prepararon la presentación de sus documentos fundadores a mediados de septiembre. Esta acción fue interrumpida por otro despido masivo, seleccionándose para el despedido a los miembros de este nuevo grupo de personas que apoyaban al sindicato, lo cual sucedió el 14 de septiembre de 2007. Estos despidos violan la ley hondureña y los códigos de conducta de las universidades y ambos protegen el derecho de los trabajadores para formar un sindicato y prohíben que se tome cualquier tipo de represalia en contra de los trabajadores por ejercer este derecho.

Las recomendaciones para las acciones de remediación se encuentran en la sección final de este informe. Es ineludible que Russell implemente estas recomendaciones sin demora, empezando con ofertas de reinstalo y pago de salarios caídos, a todos los trabajadores que Jerzees Choloma ha despedido como represalia por ejercer sus derechos a la libre asociación, derechos que están protegidos por la ley hondureña y por los códigos de conducta aplicables.

Fuentes de la evidencia

Este informe examina la evidencia recogida por el WRC con relación a los derechos de libre asociación. Las fuentes de evidencia son las siguientes:

- Entrevistas individuales y profundas con 40 trabajadores de Jerzees Choloma, incluyendo a ex trabajadores, a trabajadores actuales, a miembros y no miembros del sindicato¹
- Reuniones con los representantes del *Central General de Trabajadores (CGT)* de Honduras, la confederación sindical que representa a los empleados de Jerzees Choloma
- Una reunión con un representante de la Asociación Hondureña de Maquiladores, una asociación de industria que representa a los dueños de las fábricas exportadoras en el sector textil
- Una reunión con oficiales de la Secretaría de Estado en Los Despachos de Trabajo y Seguridad Social que tienen responsabilidad de la región de Choloma
- Una reunión con el oficial de asuntos laborales en la Embajada Estadounidense en Honduras
- Una revisión de documentos relevantes, incluyendo los documentos del registro del sindicato, documentos administrativos del gobierno, cartas de referencia de la fábrica, políticas de compensación de la fábrica, recibos de pago y contratos de los empleados, entre otros materiales

En el transcurso de nuestra investigación, el WRC pidió varias veces la cooperación de Russell Athletic, a nivel de la fábrica y a nivel de la corporación. El WRC no recibió ninguna respuesta de Russell a ninguna de sus peticiones. Como resultado, no pudimos entrevistar a la gerencia o visitar la fábrica. Es lamentable que Russell se haya negado a cooperar con la investigación llevada a cabo bajo los códigos de conducta de las universidades; sin embargo, la falta de Russell al no conceder entrevistas y acceso a la fábrica no impidió los esfuerzos investigativos del WRC con respecto al asunto de los despidos de sindicalistas. La evidencia que el WRC pudo recoger nos da una base abrumadora para llegar a la conclusión que los derechos de los trabajadores fueron violados. Hay algunos detalles con relación a algunos acontecimientos dentro de la fábrica que no pudimos constatar dado que la gerencia no dio información; sin embargo, la adición de estos detalles no tendrá impacto material sobre nuestros hallazgos o sobre el retrato general que pintan los acontecimientos que sucedieron en Jerzees Choloma, los cuales están descritos abajo.

¹ Todas las traducciones del testimonio directo de los trabajadores citado en este informe fueron hechas por el WRC y son transcripciones textuales.

Alegaciones

La investigación del WRC recogió evidencia sobre las siguientes supuestas violaciones a los derechos laborales en Jerzees Choloma:

- Que la fábrica violó los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación cuando despidió a trabajadores como una represalia por haberse afiliado a un sindicato
- Que la fábrica violó el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación cuando amenazó con implementar varias formas de castigo a los trabajadores que decidieran afiliarse a un sindicato
- Que la fábrica forzó a sus trabajadores, de manera ilegal, a trabajar horas extras
- Que los supervisores y los gerentes de la fábrica sometieron a los trabajadores a acoso y abuso verbal denigrante
- Que la fábrica no se adhiere a los estándares básicos de salud e higiene ocupacional
- Que la fábrica forzó a los trabajadores, de manera ilegal, a aceptar sus beneficios de indemnización prematuramente
- Que la fábrica no ha reconocido el derecho a la baja por maternidad

Como explicamos arriba, este informe solamente cubre los hallazgos relacionados a las primeras dos alegaciones—las que se refieren a los derechos de los trabajadores a la libre asociación.

Hallazgos

Despido de los miembros del sindicato: marzo a junio de 2007

Antecedentes

Los trabajadores iniciaron sus esfuerzos para organizar un sindicato en Jerzees Choloma en el mes de marzo de 2007. Los trabajadores establecieron un afiliado en la planta de la federación conocida como FESITRATEMASH, la cual está afiliada con la confederación sindical conocida como el *Central General de Trabajadores* (CGT).

Antes de presentar nuestros hallazgos sobre los despidos de los miembros del sindicato, es importante revisar el proceso del sistema legal hondureño que permite a los trabajadores establecer un sindicato en una fábrica. Para que el sindicato obtenga su estatus legal completo, tienen que ejecutarse los siguientes pasos:

- 1) El sindicato tiene su asamblea fundadora donde los miembros fundadores y los miembros de la directiva son elegidos.
- 2) El sindicato presenta una lista de sus miembros a la Secretaría de Trabajo de Honduras
- 3) Un miembro del sindicato, acompañado por un oficial de la Secretaría de Trabajo, notifica al empleador sobre la formación del sindicato y le da una lista de los miembros fundadores²
- 4) El sindicato presenta una petición a la Secretaría de Trabajo para poder obtener su estatus legal completo como un sindicato registrado, un estatus conocido como personería jurídica
- 5) La Secretaría de Trabajo otorga el estatus legal al sindicato

En el caso de Jerzees Choloma, los trabajadores iniciaron y buscaron completar el proceso detallado arriba para poder obtener estatus legal completo para el sindicato que decidieron formar. La evidencia demuestra que la gerencia utilizó tácticas ilegales para impedir que lo hicieran, incluyendo el despido ilegal de los miembros del sindicato donde solo fueron seleccionados miembros del sindicato.

A continuación se presenta un resumen cronológico de los acontecimientos principales en Jerzees Choloma entre marzo y junio de este año:

- El martes, 13 de marzo, el sindicato tuvo su asamblea fundadora y 83 trabajadores firmaron un documento que les reconocía como miembros fundadores del sindicato. El sindicato planeó presentar este documento a la Secretaría de Trabajo durante la siguiente semana (ver paso 2 arriba).

² Es importante anotar, como hemos discutido abajo, que la ejecución exitosa del paso 3—la notificación formal a la gerencia de la fábrica sobre la formación del sindicato—es de importancia especial en el contexto de la ley laboral de Honduras. Aunque las leyes hondureñas prohíben a los empleadores en todos los casos despedir a los trabajadores como represalia por haberse afiliado a un sindicato, hay una protección especial para los miembros fundadores del sindicato, conocida como “protección del estado.”, que se activa en el momento que la gerencia recibe esta notificación formal. Desde la fecha en que la gerencia recibe la notificación formal hasta la fecha que el sindicato recibe su personería jurídica, la fábrica no puede despedir a ningún miembro fundador del sindicato, por *ninguna* razón, sin primero obtener la autorización del gobierno.

- Durante los días inmediatamente después de la asamblea fundadora, Jerzees Choloma despidió a nueve de los miembros fundadores del sindicato. A la mayoría de los trabajadores despedidos durante este episodio y durante los episodios subsiguientes se les informó que la razón oficial de su despido era debido a la necesidad de una “reducción de personal” (es decir, un despido general en vez de un despido por una causa específica).
- El viernes, 16 de marzo, el sindicato preparó nuevos documentos fundadores. El sindicato lo hizo por la preocupación de que el despido de algunos de sus miembros fundadores que estaban anotados en los documentos con fecha del 13 de marzo invalidaría los documentos. Setenta y dos trabajadores decidieron poner sus nombres en la nueva lista de miembros fundadores. El sindicato presentó su lista y los otros documentos requeridos a la Secretaría de Trabajo el día 21 de marzo.
- El día 21 de marzo, o un poco después, un miembro fundador del sindicato y un inspector de la Secretaría de Trabajo intentaron visitar a Jerzees Choloma para presentar al representante una notificación de la fundación del sindicato. Este hecho hubiera dado inicio a un nivel más alto de protección de despido para los miembros del sindicato, la “protección del estado”, como está explicado abajo. El trabajador y el oficial de la Secretaría de Trabajo no pudieron presentar esta notificación a Jerzees Choloma. La seguridad contratada por el Parque Industrial Zip Choloma donde está ubicada la fábrica, a petición de la gerencia, les negó la entrada a la fábrica.
- Durante los dos siguientes al intento de entregar la notificación, la gerencia despidió a cinco miembros fundadores del sindicato más, incluyendo al trabajador que intentó presentar la notificación a la compañía. Temiendo más despidos, el sindicato decidió esperar para hacer más intentos de notificar a la gerencia mientras consideraba como proceder.
- En mayo, los miembros del sindicato decidieron hacer otro intento para notificar formalmente a la fábrica sobre la formación del sindicato. En algún momento a finales de mayo (no pudieron determinar la fecha exacta) dos miembros fundadores del sindicato y un oficial de la Secretaría de Trabajo fueron a la fábrica. La seguridad del parque industrial, una vez más, les negó el acceso a la fábrica al sindicato y al representante de la Secretaría.
- El 5 de junio, un miembro del sindicato y un representante de la Secretaría de Trabajo buscaron, por tercera vez, notificar a la compañía sobre la formación del sindicato. Cuando llegaron al parque industrial, Eva Fuñez, la gerente de recursos humanos para el parque, les informó que nadie de Jerzees Choloma podía recibirlos; una vez más, les fue negado el acceso a la fábrica.
- El día siguiente, el 6 de junio, la fábrica despidió a otro miembro fundador del sindicato.
- El día 7 de junio, un miembro del sindicato y un representante de la Secretaría de Trabajo hicieron un cuarto intento para notificar formalmente a la compañía sobre la formación del sindicato. En esta ocasión, una representante de Jerzees Choloma

acordó verlos en una oficina afuera de la fábrica. Esta persona, Loessy Barrera, se identificó como representante legal de la compañía. La Sra. Barrera firmó la notificación, reconociendo que la fábrica había sido informada de la formación del sindicato. La fábrica así obtuvo copia de la lista completa de los miembros fundadores del sindicato.³

- Empezando este mismo día, el 7 de junio, la fábrica despidió a todos, o a casi todos, los otros miembros fundadores del sindicato—aproximadamente 60 fueron despidos durante siete días. Según testimonio creíble de los trabajadores, no ha habido un despido grande de personas que no fueran miembros del sindicato en este momento. En los casos de la mayoría de los trabajadores despedidos, la gerencia les informó que sus despidos formaban parte de una “reducción de personal” general. Sin embargo, casi todos los que fueron despedidos como parte de esta reducción eran miembros del sindicato, el cual, en este momento representaba menos del 10% del personal.
- Para el 14 de junio, todos, o casi todos, los 72 miembros fundadores del sindicato establecido el día 16 de marzo ya no trabajaban en Jerzees Choloma. La mayoría habían sido despedidos; unos cuantos renunciaron.⁴

Despido Ilegal de los trabajadores como represalia por sus actividades sindicales

Entre otros derechos de asociación establecidos por la ley hondureña, el Código de Trabajo Hondureño establece específicamente que “Se prohíbe a los patronos despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus trabajadores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales ilícitas.” (Artículo 96.3) El derecho de los trabajadores hondureños a formar un sindicato libre de represalia por parte de la gerencia también es protegido por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, ambos convenios han sido ratificados por Honduras. Los derechos de asociación del trabajador también son protegidos por los códigos de conducta de las universidades.

Hay una base abrumadora para concluir que los despidos de los miembros fundadores del sindicato en Jerzees Choloma se llevaron a cabo como represalia por el esfuerzo de los trabajadores para formar un sindicato. La base para esta conclusión es la siguiente:

³ Debería notarse que el inspector de la Secretaría de Trabajo que hizo tres de las cuatro visitas para notificar a Jerzees Choloma sobre la formación del sindicato fue despedido el 7 de junio, la fecha en que él acompañó a un representante del sindicato para entregar exitosamente la notificación formal a la compañía. No hay información sobre la razón de su despido.

⁴ Como se explica en el texto (y con detalle en la nota de pie de página número 7), el WRC estima que del 80 al 95% de los miembros fundadores del sindicato fueron despedidos. Los otros renunciaron por su propia voluntad, o dieron notificación de su renuncia, antes del despido masivo que ocurrió durante los días del 7 al 13 de junio. Creemos que ninguno de los miembros fundadores trabaja ya en la fábrica. El WRC no pudo localizar a ninguna persona que todavía esté empleada allí. Sin embargo, no pudimos hablar con cada trabajador y no tuvimos acceso a los archivos de personal de la fábrica y por estas razones no podemos excluir la posibilidad de que una pequeña cantidad todavía esté allí. Si es así, son pocos trabajadores.

- 1) La evidencia estadística, con respecto a los despidos, establece sin duda que Jerzees Choloma seleccionó a miembros del sindicato para ser despedidos.

Durante el periodo del 7 al 13 de junio, la fábrica llevó a cabo un despido masivo, despidiendo a aproximadamente 60 de los miembros fundadores del sindicato— todos, o casi todos, de los miembros del sindicato empleados en este momento.⁵ La justificación oficial de la fábrica para estos despidos fue: “reducción de personal” (una suspensión general). Sin embargo, según el testimonio creíble de los trabajadores, nada más diez de los trabajadores que no eran miembros del sindicato fueron despedidos durante este tiempo.⁶ Así que, aunque la gerencia despidió a la gran mayoría de los trabajadores sindicalizados, despidieron a menos del 2% de los trabajadores no sindicalizados—como parte de lo que la gerencia llamó una reducción general del personal. La única explicación admisible que puede justificar la sobre representación radical de los miembros del sindicato en este grupo de trabajadores despedidos es que los miembros fueron seleccionados para ser despedidos.

En términos generales, durante un periodo de tres meses Jerzees Choloma despidió entre el 80 y el 95%⁷ de los miembros fundadores originales del sindicato. La única explicación oficial que dieron a estos trabajadores (que no recibieron nada por escrito referente a las razones por sus despidos) fue que era una “reducción de personal.” La única característica relevante que estos trabajadores tenían en común era su estatus como miembros fundadores del sindicato. No eran, por ejemplo, todos nuevos trabajadores para poder decir que fuera una política de “Último en ser contratado, primero en ser despedido”. Tampoco hay evidencia de que los trabajadores despedidos fueron de alguna manera no productivos o con problemas

⁵ Es importante anotar que, al momento de este despido masivo, los miembros fundadores del sindicato eran sus *únicos* miembros. El sindicato no aceptó nuevos miembros después de presentar su lista de miembros fundadores al gobierno el día 16 de marzo porque el sindicato entendió que al hacerlo, la ley hubiera requerido una corrección a la lista de los 72 y la reiniciación del proceso de aplicar por estatus legal.

Aparte de los aproximadamente 60 despidos, las fechas de renuncia de un número pequeño de sindicalistas que habían notificado sobre su renuncia, pero que aún no había salido de la fábrica, fueron adelantados y ellos fueron sacados de la fábrica entre el 7 y el 13 de junio, junto con sus compañeros sindicalistas.

⁶ Dado que Jerzees Choloma y Russell Corporation ignoraron varias peticiones del WRC para tener acceso a la fábrica, para poder revisar los archivos y discutir los asuntos en cuestión con la gerencia, no hemos podido confirmar el número exacto de trabajadores que no eran miembros del sindicato que fueron despedidos durante este periodo. Sin embargo, aun si el número actual es diferente de los estimados recolectados a través del testimonio de los trabajadores, no es posible que el número pueda cambiar las implicaciones de las estadísticas presentadas aquí. De hecho, dado que la fábrica despidió a la gran mayoría de los miembros fundadores del sindicato, los sindicalistas hubieran sido sobre representados entre los trabajadores despedidos a no ser que la fábrica hubiera despedido, durante el mismo tiempo, a la mayoría de sus trabajadores. No hubo una reducción masiva de empleo en la planta.

⁷ El estimado del WRC sobre el porcentaje de miembros del sindicato que fueron despedidos está basado en tres fuentes de evidencia: 1) el testimonio de varios trabajadores actuales y ex trabajadores de Jerzees Choloma, incluyendo miembros y no miembros del sindicato, referente a los acontecimientos en la fábrica; 2) una revisión de materiales provista por los trabajadores y por el sindicato que documentan la separación de empleo de los trabajadores; 3) una muestra al azar de 26 de los 72 miembros fundadores del sindicato, y más de un tercio del grupo completo, que el WRC pudo contactar directamente durante nuestros diez días *in situ*—veintitrés de ellos habían sido despedidos, tres de ellos habían renunciado y ninguno de ellos seguía trabajando en Jerzees Choloma.

de rendimiento; la gerencia tampoco justificó algo así a los trabajadores cuando fueron despedidos. No hay un factor objetivo que pueda explicar porque un grupo que representa al 10% del personal debería perder del 80% al 95% de sus miembros por despido cuando no hubo una reducción comparable en todo el personal de la fábrica.

La evidencia estadística por si sola constituye una prueba definitiva de que los miembros del sindicato fueron seleccionados para ser despedidos, aun en la ausencia de otra evidencia. Sin embargo, hay una cantidad sustancial de evidencia adicional que apoya esta conclusión.

- 2) El tiempo de los despidos de los trabajadores en cuestión constituye evidencia poderosa adicional de que los despidos estuvieron relacionados a las actividades sindicales de los trabajadores. Durante cada uno de los episodios de despido, que han sido detallados arriba en la cronología, los miembros del sindicato fueron despedidos inmediatamente después de los esfuerzos de los trabajadores para constituir formalmente el sindicato o de notificar a la gerencia de su formación: 1) el despido de por lo menos nueve miembros del sindicato inmediatamente después de la primera asamblea formal del sindicato el día 13 de marzo; 2) el despido de cinco miembros del sindicato inmediatamente después del primer intento de notificar a la compañía sobre la formación del mismo, el día 21 de marzo; 3) el despido de uno de los miembros del sindicato inmediatamente después del tercer intento de notificar a la compañía, el 5 de junio; 4) el despido masivo del 7 al 13 de junio inmediatamente después del cuarto intento de notificar a la compañía, el día 7 de junio.
- 3) El tiempo de los despidos también tiene una relación clara con el conocimiento creciente del gerente sobre las identidades de los miembros del sindicato. La evidencia demuestra que la gerencia estuvo intentando, entre los meses de marzo a junio, identificar a los miembros del sindicato, pero con poco éxito. Por ejemplo, un trabajador dio testimonio que le llamaron a una reunión con la gerencia en abril. Según el trabajador, el gerente le dijo, “Mire, hemos encontrado una lista con su número de identificación, su nombre completo y su firma, en la que dice que ustedes están formando un sindicato, que están yendo a reuniones Y esto no lo permitimos.” Muchos trabajadores dieron un testimonio parecido. También parece que en algún momento, la gerencia obtuvo una lista de miembros del sindicato que contenía información incorrecta. Un trabajador que no es miembro del sindicato dio testimonio al WRC de que en marzo le llamaron a una reunión con la gerente de producción de la fábrica, Waulkiria Rivera, quien le interrogó sobre el sindicato. El trabajador dio el siguiente testimonio:
 - “[La Sra. Rivera] dijo: ‘Yo no creía que eras así, que eras de esta manera... Me has engañado.’
 - Yo le dije: ‘¿Qué quiere decir eso?’
 - Ella dijo: ‘Estás en el sindicato’
 - Yo nunca he sido miembro del sindicato, entonces le dije ‘Yo no estoy en ningún sindicato.’
 - Ella respondió, ‘Pero allí estás en la lista. Tú estás en la lista.’
 - Ella me aseguró que había visto una lista.”

El trabajador fue despedido aproximadamente una semana después de este interrogatorio. Finalmente, como está anotado arriba, la mayoría de los miembros

fundadores del sindicato fueron despedidos en un despido masivo que tuvo lugar entre el 7 y el 13 de junio. Este despido—que representó la eliminación, casi por completo, del sindicato que se había formado en la fábrica—empezó el mismo día en que, por primera vez, la gerencia recibió una lista oficial de los miembros fundadores del sindicato.

- 4) Las declaraciones hechas por los gerentes, reportados como parte del testimonio creíble de los trabajadores, demuestran el fuerte ánimo antisindical existente en la planta. Según el testimonio de los trabajadores, estos comentarios fueron hechos por cuatro miembros de la alta gerencia, incluyendo a la gerente de producción, el subgerente de recursos humanos, el asesor legal y el ingeniero de la planta. Los trabajadores dieron testimonio detallado sobre las palabras específicas utilizadas por la gerencia y las fechas en las que hicieron estas declaraciones. Los comentarios comunicaron el mensaje a los trabajadores de que la gerencia no aceptaría la decisión de los trabajadores de afiliarse a un sindicato; que los trabajadores que decidieran afiliarse a un sindicato podían ser despedidos; que la gerencia circularía una lista de miembros del sindicato a otros empleadores para asegurarse que estos trabajadores nunca obtuvieran trabajo en la industria de la maquila; y que la fábrica prefería cerrar antes que aceptar a un sindicato. Varios ejemplos específicos de estos comentarios se han agregado en la sección titulada “Amenazas a los trabajadores por ejercer sus derechos de asociación.” Estos comentarios apoyan, todavía más, la conclusión de que la gerencia seleccionó, de manera deliberada, a los miembros del sindicato para despedirlos.

Como anotamos arriba, en el caso de casi todos los despidos, la razón que la gerencia dio a los trabajadores fue una “reducción de personal.” Esto fue comunicado a los trabajadores verbalmente; los trabajadores no recibieron ningún documento describiendo las razones de su despido.

Por supuesto que es un derecho de los empleadores suspender a sus trabajadores cuando las circunstancias económicas requieran esta acción. Sin embargo, aunque los empleadores tienen el derecho a despedir a los trabajadores cuando las circunstancias económicas lo justifique, tienen la obligación de seleccionar a los trabajadores que serán despedidos en una manera no discriminatoria. Los empleadores no pueden seleccionar a los miembros del sindicato cuando deciden a quien despedir. Teniendo o no teniendo una razón económica para una reducción general de personal, esta acción es ilegal y viola todos los códigos de conducta aplicables.

En síntesis, hay una base abrumadora para concluir que Jerzees Choloma despidió a los trabajadores como una represalia específica por su esfuerzo por unirse a un sindicato.

El despido de trabajadores como violación a las protecciones principales para los trabajadores del Código de Trabajo Hondureño

Cuando se llevaron a cabo estos despidos como una táctica de represalia, la gerencia violó a los derechos fundamentales de la asociación, los cuales están protegidos por la ley hondureña, las convenciones de la OIT y los códigos de conducta de las universidades. Sin embargo, cuando despidieron a estos trabajadores, la fábrica también violó dos requisitos específicos de la ley hondureña que tienen que ver con el despido de miembros de un sindicato. Estos requisitos son 1) la *protección del estado*

y 2) el *fuero sindical*. Estas leyes establecen procedimientos que un empleador *tiene que* seguir antes de despedir a un miembro o un directivo de un sindicato. Como está descrito abajo, Jerzees Choloma no siguió estos procedimientos. Así que, además de despedir a los trabajadores por una *razón* ilegal—remover a los sindicalistas de la fábrica—la fábrica también despidió a los trabajadores usando un procedimiento ilegal.

1) Violaciones de *Protección del Estado*

Con respecto a la *protección del estado*, el Artículo 517 del Código de Trabajo da una protección especial en contra del despido de los miembros fundadores de un sindicato desde el momento en que notifiquen exitosamente a la fábrica hasta el momento en que el sindicato reciba su estatus legal. El artículo dice:

“La notificación formal de treinta (30) trabajadores hecha a su patrono por escrito, comunicada a la Dirección General del Trabajo o a la Procuraduría de Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación, hasta la de recibir la constancia de Personería Jurídica, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin causa justa, calificada previamente por la autoridad respectiva.”

Esta provisión protege a los trabajadores del despido, sin autorización previa del gobierno, por *cualquier* razón. La única circunstancia bajo la cual un empleador puede despedir legalmente a un miembro fundador de un sindicato durante el tiempo que está en efecto esta protección es si la Administración General de Trabajo o la Secretaría de Trabajo otorga una autorización al empleador. Esta autorización se basa en el hallazgo afirmativo de que hubo “causa justa” para despedir al trabajador (por ejemplo una infracción disciplinaria que justifica el despido). Los empleadores no pueden despedir a los trabajadores protegidos bajo ninguna otra circunstancia.

Los miembros fundadores del sindicato de Jerzees Choloma estaban cubiertos por la *protección del estado* cuando se dio el despido masivo entre el 7 y 13 de junio. Esta protección fue confirmada por un documento que recibió el sindicato de la Secretaría de Trabajo poco después de que la gerencia recibiera su notificación formal sobre la fundación del sindicato el 7 de junio. El WRC obtuvo una copia de este documento. Cuando despidieron a aproximadamente 60 miembros fundadores, en este momento, la gerencia no buscó ni obtuvo autorización previa de las autoridades hondureñas. Por esta razón, los despidos—sin importar su razón—violaron los derechos de los trabajadores bajo el Artículo 517 del Código de Trabajo.

De hecho, la secuencia de acontecimientos es asombroso: Después de negarse a recibir a las delegaciones del gobierno y al sindicato por trece semanas, el día 7 de junio, la gerencia finalmente aceptó la notificación de la formación del sindicato. Junto con la notificación formal, la gerencia recibió de esta delegación una lista de todos los miembros fundadores del sindicato. El gobierno entregó esta lista para asegurarse que la gerencia supiera los nombres de los trabajadores a los que *no se puede* despedir. La gerencia, empezando este mismo día, despidió, de manera sistemática, a casi todos los trabajadores de la lista que todavía estaban empleados.

No sabemos cual fue la justificación de la compañía, el porqué se ignoró esta prohibición clara sobre los despidos de los miembros del sindicato, porque la gerencia no quiso reunirse con el WRC. Es posible que la compañía presentara el argumento de que la *protección del estado* no aplica en este caso porque la representante de la compañía que aceptó la notificación el día 7 de junio sobre la formación del sindicato no tuvo la autoridad legal para hacerlo. No sabemos si la compañía tiene la intención de presentar este argumento; la consulta con expertos sobre derechos laborales en Honduras nos ha llevado a considerar esta posibilidad. Sin embargo, no es una posición creíble. Los representantes de la Secretaría de Trabajo y los representantes del sindicato cumplieron con sus responsabilidades de buena fe, haciendo cuatro visitas a la fábrica para notificar a la gerencia sobre la formación del sindicato. Como resultado, en la fecha del 7 de junio, la gerencia tenía conocimiento por dos meses y medio que el gobierno y el sindicato estuvieron intentando presentar la notificación. En la mañana del 7 de junio, la gerencia, por su propia voluntad, mandó a una representante para recibir la delegación del sindicato y la Secretaría de Trabajo y para reconocer la notificación. Si resulta ser la posición de la gerencia que no recibieron notificación correcta, es obviamente un pretexto.

La Secretaría de Trabajo remitió una orden oficial para la *protección del estado*. Esto fue hecho con base en el informe del inspector de la Secretaría quién había formalmente notificado a la gerencia sobre la formación del sindicato. Según expertos hondureños sobre asuntos laborales que fueron consultados por el WRC, una vez que se otorga esta protección, no puede invalidarse.

2) Violación del *Fuero Sindical*

Además de violar el requisito de la *protección del estado* del Código de Trabajo, Jerzees Choloma violó otra obligación legal cuando despidió a los miembros de la directiva del sindicato. Este requisito, conocido como *fuero sindical*, aplica específicamente a los miembros de la junta directiva del sindicato.

El Artículo 516 del Código de Trabajo especifica la protección que gozan los trabajadores bajo esta ley:

“Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no podrán ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez, actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados en secciones y subsecciones.”

Como en el caso de la *protección del estado*, bajo la ley del *fuero sindical* un empleador solamente puede despedir a un trabajador que está protegido después de pedir autorización previa al gobierno (en este caso a la Corte Laboral o a la Corte Civil), con base en el hallazgo de que el despido se justifica con causa justa. Sin embargo, diferente a la *protección del estado*, los miembros de la junta tienen protección de despido desde el momento que el sindicato tiene su asamblea y escoge a

sus líderes (no solamente después de una notificación exitosa de la gerencia por el sindicato y la Secretaría de Trabajo).

La membresía de la directiva fue identificada en un documento fundador con fecha 16 de marzo de 2007. De esta manera, la protección tuvo efecto cuando la fábrica empezó a despedir a los miembros de la directiva del sindicato, quienes fueron despedidos el 23 de marzo; los seis miembros de la directiva que quedaron en la planta fueron despedidos en junio. En el caso de cada uno de estos despidos, la fábrica ni buscó ni recibió la autorización del gobierno; sino que despidió a los trabajadores sin ni siquiera presentar causa justa. En vista de los hechos, con relación a los miembros de la junta directiva, es claro que la fábrica violó la protección de los trabajadores y su *fuero sindical*, bajo el Artículo 516.

En resumen, por las razones descritas arriba, el WRC ha encontrado que Jerzees Choloma violó la ley hondureña en diferentes formas cuando despidió a los miembros del sindicato durante los meses de marzo a junio de 2007. De mucha importancia, con respecto a todos los despidos mencionados en esta sección, la fábrica violó provisiones de la ley que prohíbe que los empleadores despidan a los trabajadores como represalia por ser miembro de un sindicato. Además, con respecto al grupo más grande de despidos, que ocurrió durante el periodo del 7 al 13 de junio, la fábrica también violó un requisito bajo la ley hondureña conocido como la *protección del estado* que prohíbe a la compañía despedir a los miembros fundadores por cualquier razón una vez que la compañía haya sido notificada sobre la formación de un sindicato (y hasta que el sindicato reciba su personería jurídica). Finalmente, la fábrica violó otro requisito de la ley conocido como *fuero sindical*, que prohíbe el despido de los miembros de la junta directiva del sindicato y que toma efecto más temprano en el proceso de la formación del sindicato que la *protección del estado*.

Despidos de miembros del sindicato: 14 de septiembre de 2007

Durante el tiempo en el que el WRC estaba investigando a Jerzees Choloma, la fábrica llevó acabo otro despido masivo de los empleados. El WRC investigó las circunstancias alrededor de estos despidos y concluyó que fueron hechos como represalia y que representaron una continuación del patrón de despidos antisindicales ilegales que ocurrieron en este mismo año. El WRC también examinó la cuestión de si el resentimiento de la gerencia sobre la investigación del WRC constituyó una base adicional para los despidos, pero no pudo llegar a una conclusión definitiva con relación a este punto.

Antecedentes

La siguiente información es un resumen de los hechos principales relacionados a este episodio de despidos:

- Después del despido de casi todos los miembros fundadores del sindicato entre marzo y mediados de junio, el sindicato buscó reconstituirse, reuniendo un nuevo grupo de miembros. Después de varios meses de organización, el sindicato fue reconstituido a principios de septiembre. El nuevo sindicato, como su antecesor, es un afiliado a la federación sindical FESITRATEMASH.

- En la tarde del miércoles, 12 de septiembre de 2007, fue convocada una reunión entre el sindicato y un investigador del WRC. La reunión fue arreglada como parte de la metodología investigativa estándar del WRC en una investigación motivada por una queja, que incluye una reunión formal con la parte que hace la queja—en este caso, el sindicato. Llegaron aproximadamente 50 trabajadores que actualmente están empleados en Jerzees Choloma que son miembros del sindicato y un abogado que representa el sindicato de la confederación sindical del CGT.
- La reunión tuvo lugar en el patio de la oficina del CGT, que es parcialmente visible desde la calle donde la oficina está ubicada. Como discutimos en más detalle abajo, miembros de la gerencia de la fábrica fueron observados en un vehículo mientras se realizaba la reunión, manejando lentamente por el lugar donde estaban reunidos.
- El jueves, 13 de septiembre, el representante de la confederación sindical preparó documentos para presentarlos al gobierno, incluyendo una lista de los 56 miembros fundadores del sindicato. Según miembros del sindicato y su representante, el sindicato había programado una reunión para el día siguiente, el viernes 14 de septiembre, en la cual los miembros fundadores firmarían los documentos formales de formación que tenían que ser presentados al gobierno el día lunes, 17 de septiembre.
- En la mañana del viernes, 14 de septiembre, Jerzees Choloma despidió a aproximadamente 22 de los miembros fundadores del nuevo sindicato.⁸ La gran mayoría de los trabajadores despedidos habían asistido a la reunión con el investigador del WRC el día miércoles por la tarde, 36 horas antes de los despidos.

Despido ilegal de los trabajadores como represalia por sus actividades sindicales

El WRC encontró evidencia abrumadora que apoya la conclusión de que el despido masivo de los miembros del sindicato el día 14 de septiembre de 2007 fue una represalia por las actividades sindicales de los trabajadores:

- 1) Hay pruebas estadísticas abrumadoras de que los miembros del sindicato fueron seleccionados para ser despedidos. Como hemos mencionado arriba, según la documentación y testimonio creíble de los trabajadores, el 14 de septiembre, Jerzees Choloma despidió aproximadamente a 22 miembros del sindicato. La razón dada a los trabajadores por el despido fue una “reducción de personal.” Sin embargo, según testimonio creíble de los trabajadores, solamente dos trabajadores que fueron despedidos este día no eran miembros del sindicato, y uno de los trabajadores que no era parte del sindicato había anunciado anteriormente sus planes de renunciar a la fábrica. En este momento, el sindicato representaba a un total de 56 trabajadores de los 700 a 800 empleados de la fábrica. Al despedir a estas personas, la compañía despidió a aproximadamente el 40% de todos los miembros actuales del sindicato y a menos de la mitad de 1% de los otros

⁸ El WRC obtuvo documentos de la fábrica que confirman el despido de 18 trabajadores y recibió el testimonio de un trabajador; la información relacionada al despido de otros tres trabajadores está basada en el testimonio creíble de otros trabajadores.

trabajadores de la fábrica. Dicho de otra manera, es 125% más probables que un miembro del sindicato fuera despedido este día a que uno de sus compañeras que no estaba afiliado al sindicato lo fuera. La única explicación para la enorme sobre representación de sindicalistas de los trabajadores despedidos es una selección deliberada de los sindicalistas.

- 2) La conclusión de que los despidos fueron motivados por un espíritu antisindical también es apoyada por el tiempo de los despidos. Como anotamos arriba, al momento del despido, el sindicato estuvo listo para presentar una lista de sus miembros fundadores al gobierno. El próximo paso hubiera sido la notificación a la compañía, según el proceso mencionado en detalle en este informe, de la protección del despido no autorizado para cada miembro del sindicato. Sin embargo, el despido masivo paró los esfuerzos del sindicato y en fin no presentaron ningún documento el día 17 de septiembre. Las acciones de la fábrica fueron consistentes con un patrón de comportamiento establecido durante este mismo año: el despido de los miembros del sindicato conjuntamente con los esfuerzos del sindicato de formar su sindicato y obtener una protección legal del despido.
- 3) Según testimonio creíble de varios trabajadores, los gerentes de la fábrica también hicieron declaraciones incriminatorias al momento del despido masivo. Por ejemplo, la gerente de producción, Waulkiria Rivera, le dijo a una trabajadora aproximadamente a las 8:00 a.m. del día del despido: “Esto te está pasando por haberte involucrado en cosas que no son buenas para la compañía.”
- 4) Hay evidencia de que la gerencia de la fábrica supo la identidad de algunos o todos los miembros del sindicato despedidos después de haber espiado una reunión que ocurrió entre el sindicato y el investigador del WRC el 12 de septiembre. Como hemos anotado arriba, la reunión tuvo lugar en el patio de la oficina de la federación sindical, que es parcialmente visible desde la calle. Varios trabajadores reportaron al WRC que vieron un vehículo, que fue claramente identificado como propiedad de la compañía, que pasó lentamente por la calle donde está ubicada la oficina del sindicato aproximadamente a las 5:30 p.m. mientras se realizaba la reunión, y que algunos empleados de Jerzees Choloma fueron vistos adentro de este vehículo. Estos testigos reportaron que el vehículo era una camioneta Nissan color gris de doble cabina. Varios trabajadores testificaron que este tipo de vehículo lo usa mucho la gerencia de Jerzees Choloma. Varios trabajadores testificaron que identificaron a dos personas en el vehículo como gerentes de Jerzees Choloma. Un trabajador aseguró que él reconoció al motorista del vehículo como el chofer de Jerzees Choloma.

Como en los episodios de despidos anteriores, la razón oficial que la gerencia dio a los trabajadores fue una reducción general de personal. Como en el caso de los despidos de junio, no sabemos si había una justificación económica para la reducción de personal; sin tener esto en cuenta, la gerencia no puede seleccionar a ciertos trabajadores para incluirlos en una reducción basada en su membresía o actividades en un sindicato, lo cual claramente pasó en este caso.

Con base en esta evidencia abrumadora, se puede concluir que los despidos que fueron llevados a cabo el día 14 de septiembre fueron realizados como represalias y como parte de un patrón más amplio de despidos antisindicalistas que Jerzees Choloma llevó

acabo. Por esta razón, los despidos violan el Artículo 96 del Código de Trabajo Hondureño, que prohíbe a los empleadores despedir a trabajadores como represalia. Los códigos de conducta de las universidades también prohíben lo mismo.

Represalias por la decisión de los trabajadores de presentar una queja sobre la violación a sus derechos laborales

Hay evidencia significativa que sugiere que una motivación adicional que la gerencia tuvo para despedir a los miembros del sindicato el 14 de septiembre fue la decisión de los trabajadores, y de su sindicato, de buscar la protección de los códigos de conducta de las universidades. Sin embargo, aunque nos preocupa la actitud de la gerencia sobre la decisión de los trabajadores de presentar una queja sobre la violación de sus derechos laborales, no hay evidencia adecuada para determinar de forma definitiva de si esto fue un factor que contribuyó a la decisión de la gerencia de despedir a los trabajadores.

Cuando se dieron los despidos, Russell sabía desde hacía más de un mes que los trabajadores habían presentado una queja sobre la violación a sus derechos laborales en contra de la fábrica a grupos de monitoreo en los Estados Unidos. El 6 de septiembre, el WRC informó a Russell que habíamos iniciado una investigación y que pronto mandaríamos a un representante a Choloma. El día 11 de septiembre, un representante del WRC contactó a la gerencia de la fábrica de Choloma para fijar una reunión; lo hizo varias veces durante los días siguientes. El día 12 de septiembre, el WRC tuvo su reunión con el sindicato.

Según testimonio creíble de los trabajadores, la Sra. Rivera, la gerente de producción, dijo lo siguiente en la mañana del 14 de septiembre mientras llevaba a los trabajadores a la oficina de personal de la fábrica para ser despedidos: “Pueden traer a cualquier gringo que quieran, pero no nos van a forzar a aceptar un sindicato.” Dado que el investigador del WRC había estado en Choloma por tres días y había contactado a la gerencia buscando una reunión en cada uno de estos días, y dado que de hecho el investigador era un “gringo” (para usar la palabra de la Sra. Rivera) y claramente identificable como tal, el sentido de su declaración es claro: la gerencia sabía y estaba resentida por la presencia de un investigador sobre derechos laborales estadounidense y responsabilizó al sindicato por “haber llevado” este investigador a Choloma. También es claro que la gerencia sabía que el WRC estuvo reuniéndose con trabajadores afuera de la fábrica (la metodología estándar para hacer entrevistas del WRC) y con el sindicato y esto les enojó.

Dado que la gerencia tuvo una motivación clara—el ánimo antisindicalista—para despedir a los nuevos miembros del sindicato, sin importar la investigación del WRC, es difícil determinar claramente si la decisión de los trabajadores de presentar una queja figuró en la decisión final de llevar a cabo el despido masivo el día 14 de septiembre. La declaración de la Sra. Rivera es incriminatoria y prueba que la gerencia estuvo resentida por la investigación. La vigilancia de la reunión entre el WRC y el sindicato también es incriminatoria por el hecho de que los despidos ocurrieron poco después de esta reunión. Sin embargo, la evidencia no es adecuada para poder determinar de forma clara que la decisión de los trabajadores de acceder a la protección de los códigos de conducta de las universidades fue un factor contribuyente en sus despidos subsiguientes.

Lo que si concluimos es que la gerencia manifestó una hostilidad fuerte hacia la decisión de los trabajadores de presentar una queja y que la gerencia trató de desanimar a los trabajadores para que continuaran ejerciendo su derecho a buscar intervención ajena—diciendo a los trabajadores que lo que estaban haciendo era en vano y que no iban a cambiar las prácticas de la gerencia. Esta posición de la gerencia no es aceptable para una fábrica que está cubierta por los códigos de conducta de las universidades. Además, los trabajadores en la fábrica saben de la investigación del WRC, de los despidos recientes, y de los tiempos de ambas cosas—y muchos inevitablemente van a concluir que los trabajadores fueron despedidos en parte porque presentaron una queja que causó la investigación de la fábrica, siendo o no una motivación significativa de las acciones de los gerentes. También nos preocupa que esta percepción se pase a otras fábricas en el área que son operadas por Russell y su compañía madre, Fruit of the Loom. Por estas razones, hemos incluido como parte de nuestras recomendaciones de acciones correctivas un paso de remediación específica diseñado para asegurar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a presentar una queja bajo los códigos de conducta de las universidades (o cualquier otro código) sin temor a represalias.

Amenazas a los trabajadores por ejercer sus derechos a la libre asociación

El Artículo 469 del Código de Trabajo de Honduras prohíbe a los empleadores la violación al derecho de los trabajadores a afiliarse libremente a un sindicato incluyendo, específicamente, las amenazas de castigo a quienes eligen ejercer sus derechos de libre asociación. Los códigos de conducta de las universidades prohíben a los empleadores que interfieran con el ejercicio de los derechos de libre asociación a través de amenazas, intimidación y otras formas de acoso.

La evidencia demuestra que la gerencia de Jerzees Choloma violó la ley y los códigos de conducta de las universidades cuando hizo varias amenazas a los trabajadores que estuvieron involucrados en, o bajo sospechas de estar involucrados en, actividades sindicales con varias formas de represalia.

Una de las amenazas más comunes que hizo la gerencia de Jerzees Choloma es que los trabajadores que se afiliaran al sindicato serían sujetos a “la lista negra.” Específicamente, los gerentes amenazaron con que los miembros del sindicato serían agregados a una “lista”, la cual circularía por las fábricas a otros empleadores para asegurarse que estos trabajadores no podrán obtener otro trabajo en el sector de prendas. El testimonio de los trabajadores referente a estas amenazas fue muy detallado, incluyendo referencias a frases específicas usadas por los gerentes. Los siguientes son varios ejemplos.

Un trabajador dio testimonio de que a finales de abril le llamaron a una reunión con la gerencia de la fábrica; la reunión fue parte de una serie de reuniones individuales con miembros del sindicato que hizo la gerencia durante un periodo de dos semanas. Según el trabajador el gerente dijo, “Entonces te estamos avisando que si estás involucrado en el sindicato, vas a tener problemas con la compañía y no vas a poder encontrar trabajo. Los del sindicato no van a poder encontrar trabajo porque los vamos a poner en una lista.” Según el testimonio de este trabajador, el gerente también explicó que la compañía iba a crear una lista de todas las personas que estuvieron en el sindicato y

mandar esta lista a la oficina de recursos humanos del parque industrial con la instrucción que estos trabajadores no deberían ser contratados.

Otro trabajador testificó que en varias ocasiones la gerente de producción de la fábrica amenazó con que todos los archivos de los miembros del sindicato serían “señalados”. Específicamente la gerente de producción dijo: “Me voy a cortar las orejas si ustedes encuentran trabajo.” En otra ocasión, ella, dijo: “No les voy a permitir a los que han sido despedidos que encuentren trabajo en otra maquila.” La última declaración fue hecha a mediados de junio. Otro trabajador corroboró el testimonio de esta amenaza. Todavía otro trabajador más dio testimonio de que al principio de marzo, cerca del tiempo cuando los trabajadores iniciaron el esfuerzo de formar el sindicato, el supervisor de los trabajadores (ahora el ingeniero de la planta) dijo muchas veces a los miembros de su equipo, “Les voy a ver colgados en los portones y no van a conseguir trabajo.”

Muchas personas en la fábrica opinan que la gerencia de Jerzees Choloma está organizando una lista negra en contra de los miembros del sindicato. En algunos casos, los trabajadores han dicho que no se afiliaron al sindicato específicamente debido a esta amenaza. Una de las trabajadoras que no es miembro del sindicato dio este testimonio, “Algunas personas de mi equipo fueron despedidas en junio por ser sindicalistas. Muchas de estas personas no han podido encontrar trabajo. Yo conozco a algunas de ellas. Algunas son madres solteras. Han sido señaladas por Jerzees Choloma. Están en una lista. Sus archivos están manchados. Por eso no estoy en el sindicato. Me van a despedir y no voy a poder encontrar trabajo en ningún lado. Yo soy madre soltera con dos bebés. Por eso no estoy en el sindicato.”

Las amenazas por parte de la gerencia al efecto de que los miembros del sindicato serán puestos en una lista negra representan una violación seria de los derechos a la libre asociación de los trabajadores. Tales amenazas representan una violación a los derechos laborales aún si la gerencia no toma acciones relacionadas con estas amenazas. En este caso, hay evidencia que indica que la gerencia dio seguimiento a sus amenazas, con respecto a por lo menos algunos de los trabajadores.

En por lo menos un caso, a un trabajador que solicitó trabajo en una fábrica cercana le fue negado el trabajo después de haber pasado exitosamente el periodo de prueba. Según el testimonio de este trabajador, cuando él le preguntó al gerente porque lo rechazaron, el gerente respondió, “Tenías problemas en Jerzees. Saliste por el sindicato.” En otro caso, los trabajadores habían pasado exitosamente al examen de entrada y les habían ofrecido trabajo o les habían informado que les iban a dar un trabajo, pero después se les informó, a última hora, que el sistema de computación de la fábrica encontró un problema con sus números de identificación. Los trabajadores reportaron que los ex trabajadores de Jerzees Choloma que no eran miembros del sindicato si han podido obtener trabajo en las fábricas en cuestión. Como discutimos anteriormente en este informe, está claro que la gerencia de Jerzees Choloma estuvo en la posición de circular una lista de miembros del sindicato a otras fábricas, habiendo recibido una lista de los nombres de todos los miembros fundadores del sindicato en junio de 2007. También cabe mencionar que los representantes de la Secretaría de Trabajo de Honduras informaron al WRC que, aunque el hecho de poner a un

trabajador en una lista negra es específicamente prohibido por el Código de Trabajo,⁹ es una práctica común en la región. La misma observación fue comunicada al WRC por el oficial de asuntos laborales de la Embajada Estadounidense en Honduras. La lista negra no fue el enfoque de esta fase de la investigación del WRC. Nuestra investigación en esta área, entonces, fue limitada y, a pesar de la evidencia detallada en este párrafo, no estamos preparados en este momento para publicar los hallazgos definitivos con respecto a la cuestión del uso de la lista negra. Posiblemente abordaremos este asunto en un informe subsiguiente. Lo que *si* podemos decir es que la gerencia *amenazó* a los trabajadores con la lista negra, en varios casos, como parte de su esfuerzo para impedir a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de libre asociación.

Aparte de las amenazas sobre la lista negra, el tipo de amenaza más común hecho por la gerencia a los trabajadores fue que si los trabajadores persistían en sus esfuerzos de organizar el sindicato, la fábrica cerraría. Según el testimonio creíble de los trabajadores, la fábrica tuvo una serie de reuniones en marzo de 2007 con pequeños grupos de trabajadores, la mayoría de ellos miembros del sindicato. Durante esta reunión, la gerente de producción y el sub gerente de recursos humano les dijeron a los trabajadores: “por el sindicato la fábrica va a tener que cerrar.” Los gerentes de la fábrica dijeron, según el testimonio de los trabajadores, que la compañía va a tener que ubicarse en otro lugar y que los trabajadores “se quedarían sin nada.” En otro episodio, sobre lo cual el WRC recibió testimonio por separado donde varios trabajadores corroboraron unos a otros, hubo una reunión grande en la cafetería de la fábrica. Durante la reunión, les pidieron a los trabajadores firmar documentos relacionados a la transferencia de la propiedad de la fábrica de Russell a Fruit of the Loom. Durante esta reunión, una trabajadora puso una queja sobre las condiciones de trabajo de la fábrica y dijo que ella estaba contenta que se estuviera formando un sindicato. Según el testimonio de varias fuentes, la gerente de producción de la fábrica respondió, “Yo preferiría cerrar la fábrica a permitir un sindicato.”

Además de las amenazas descritas, los trabajadores también dieron testimonio de que los gerentes han hecho otras amenazas menos específicas a los trabajadores diciendo que si los trabajadores se afilian a un sindicato, “no saldrían bien” en la fábrica. Los gerentes también han insultado a los trabajadores por su membresía en el sindicato. Por ejemplo, según el testimonio de los trabajadores, durante una reunión que se dio entre varios gerentes y un grupo de miembros del sindicato (todos hombres) que tuvo lugar el día 7 de junio, el día que el sindicato dio notificación formal a la compañía sobre su formación, la representante legal de la fábrica, Loessy Barrera, le dijo al grupo de trabajadores, “Ustedes son peores que las mujeres por haberse involucrado en un sindicato, porque solamente las mujeres se involucran en los sindicatos.” Este comentario es solo uno de varios insultos (un insulto, por lo menos, en el punto de vista de la Sra. Barrera) dirigido a los miembros del sindicato durante esta reunión.

Los gerentes de la fábrica también amenazaron, en varias ocasiones, con que los trabajadores serían despedidos si persistían en sus esfuerzos de formar un sindicato. Como ha sido documentado en este informe, la gerencia cumplió con sus amenazas en

⁹El Artículo 96.6 del Código de Trabajo de Honduras prohíbe específicamente a los empleadores cuando dice: “Se prohíbe a los patronos: establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación.”

una manera abrumadora.

Recomendaciones

El WRC pide a Russell Athletic asumir las siguientes acciones de remediación, sin demora:

- 1) Ofrecer el reinstalo inmediato a todos los miembros del sindicato despedidos entre el 13 de marzo y el 14 de septiembre, incluyendo estas dos fechas. La oferta debería ser primero extendida a los trabajadores despedidos el 14 de septiembre; estos trabajadores deberían ser contactados a más tardar el 10 de octubre, si no antes. Todo el resto de trabajadores deberían ser contactados a más tardar el 17 de octubre. Los trabajadores que acepten el reinstalo tienen que ser reinstalados inmediatamente a sus puestos anteriores, sin perder antigüedad y con el pago de todos sus salarios caídos desde la fecha de su despido. Los salarios caídos deberían ser calculados basándose en el promedio del salario por semana de cada trabajador durante las 12 semanas antes de su despido (sin contar cualquier día de vacación no pagado), incluyendo todos los bonos, incentivos y pago por horas extras. A los trabajadores que no aceptan el reinstalo se les deberá pagar sus salarios caídos calculando de la misma manera, por todos los días desde la fecha de su despido y la fecha en que se les ofrece el reinstalo. Los trabajadores no deberían ser obligados a devolver su indemnización o cualquier otra compensación que hayan logrado. El WRC está preparado para trabajar con algunas ONGs en el área de Choloma para ayudar a la gerencia de la fábrica para ubicar a todos los trabajadores posibles.
- 2) Reconocer inmediatamente el sindicato formado por los trabajadores el día 13 de marzo (y reconstituido después en otras fechas). Empezar negociaciones con el sindicato para un contrato colectivo. Si el cierre de la fábrica se da, negociar los términos del cierre con el sindicato.
- 3) Decirles a la gerencia de Jerzees Choloma que tienen que hacer una declaración por escrito, que debe ser escrito en consulta con y sujeta a la aprobación del WRC y la Fair Labor Association, diciendo lo siguiente: i) los trabajadores de Jerzees Choloma tienen el derecho a afiliarse al sindicato de su elección, ii) la gerencia no va a interferir de ninguna manera con esta elección, ni va a tomar acción adversa de ningún tipo en contra de cualquier trabajador que haga esta elección; iii) cualquier gerente o supervisor que intente coaccionar o amenazar a cualquier trabajador por su decisión de formar un sindicato será despedido y no será empleado en el futuro por Russell Athletic o Fruit of the Loom. Requerir a cada supervisor de línea y/o de departamento leer en voz alta esta declaración a los empleados que estén bajo su supervisión directa. Entregar una copia escrita a máquina, impresa en papel membreado de la fábrica, a cada empleado. El anuncio público y los procedimientos de distribución deberían ser llevados a cabo dos veces: una vez antes del 18 de octubre y una vez que todos o la mayoría de trabajadores que aceptan el reinstalo estén nuevamente trabajando en la fábrica. Permitir a monitores del WRC y de la FLA estar en la fábrica para observar este procedimiento. Hacer este mismo procedimiento en todas las

- fábricas que pertenecen a y son operadas por Russell Athletic y Fruit of the Loom en el área de Choloma.
- 4) Despedir de su empleo, sin demora, a Waulkiria Rivera y Nora Lee. Ambas personas son miembros de la alta gerencia que han sido identificadas como fuentes directas de las amenazas y las acciones de represalia en contra de los trabajadores. La razón principal para hacer esto no es castigar a estos individuos por sus acciones en el pasado, sino porque no se puede confiar en que estos gerentes vayan a ser fieles con el respeto a los derechos de libre asociación de los trabajadores y porque es crítico que un mensaje inconfundible sea mandado a los trabajadores que las prácticas de la compañía han cambiado. Mientras estas gerentes continúen con impunidad, los trabajadores no creerán que los gerentes de la fábrica realmente vayan a tener que rendir cuentas en cuanto a su respeto por los derechos de los trabajadores. No emplear nuevamente a estos individuos en las compañías Russell Athletic o Fruit of the Loom. Si, en el punto de vista de Russell, hay obligaciones contractuales o legales que prevengan el despido inmediato, entonces suspender a los individuos sin pago e iniciar procedimientos disciplinarios.
 - 5) Publicar una declaración escrita por el Presidente de Russell Athletic, en el papel membreadado de Russell Athletic, en español y en inglés, diciendo que Russell Athletic y Fruit of the Loom respetan el derecho de los trabajadores de formar un sindicato; que ningún trabajador empleado por estas compañías va a tener que sufrir represalias o discriminación como resultado de su decisión de formar un sindicato; que estas compañías negociarán, en buena fe y sin demora, con cualquier sindicato constituido bajo la ley hondureña; y que la decisión de los trabajadores de formar un sindicato no causará el cierre de ninguna fábrica y no tendrá impacto sobre una decisión con respecto a los cierres de las mismas. Decirles a los gerentes de todas las fábricas operadas por Russell o Fruit of the Loom en el área de Choloma que tienen que proveer una copia de esta declaración a cada empleado y leer esta declaración sobre el sistema de anuncios públicos de la fábrica. Proveer una certificación por escrito al WRC y la FLA que esta recomendación y los procedimientos descritos en el punto tres arriba han sido llevados a cabo en todas las fábricas relevantes.
 - 6) Publicar una declaración sujeta a los mismos términos de distribución, diciendo que los trabajadores que creen que sus derechos han sido violados en el lugar de trabajo tienen el derecho de poner una queja ante el Consorcio de los Derechos del Trabajador (WRC), la Fair Labor Association, y cualquier otro grupo de derechos humanos en los Estados Unidos, Honduras o a donde sea y que ningún trabajador sufrirá ningún tipo de represalia como resultado de la decisión de presentar una queja, de unirse con otros trabajadores en un sindicato u otra organización que estén presentando una queja, o de participar en un proceso que surja de una queja.
 - 7) Terminar cualquier esfuerzo por poner en una lista negra a cualquier ex empleado de Jerzees Choloma.

- 8) Cambiar los códigos de conducta de la corporación Russell que, diferente a todos los otros códigos de conducta de las compañías de prendas, no hace ninguna referencia a los derechos de libre asociación de los trabajadores.

El WRC posiblemente hará otras recomendaciones sobre este caso.