



PLANTACIONES DE FYFFES AL DESCUBIERTO

La lucha por la justicia en las meloneras hondureñas



ABRIL DE 2020

Esta es una publicación conjunta del Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF), la Secretaría Regional Latinoamericana de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) (Rel UITA) y el Proyecto para un Mundo Justo, con el apoyo de 3F Internacional.

Autoras: Liana Foxvog y Gabriela Rosazza

Traducción al español: Laura Vera

Diseño: Sarah Newell

Los autoras están muy agradecidos con Ahrax Mayorga, Anna Canning, Paul Lievens, Esmeralda López y Laura Vera por su revisión de los primeros borradores del informe y con Winston Moore por la investigación empresarial.

El informe y las fotos de ILRF que contiene están disponibles bajo la licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0) y están disponibles para descargar en www.laborrights.org/fyffeshondurasreport. ILRF tomó todas las fotos sin créditos en el informe.

Créditos de la foto de portada: ILRF (arriba) y Giorgio Trucchi, Rel-UITA (abajo)

Publicado: abril de 2020



International Labor Rights Forum
1634 I St NW, Suite 1000
Washington, DC 20006 USA
T: +1 202 347 4100
laborrights@ilrf.org
www.laborrights.org



Regional Latinoamericana de la UITA (Rel-UITA)
International Union of Food Workers (IUF) Latin
America Regional Secretariat
Wilson Ferreira Aldunate 1229 – 201
CP. 11.100 | Montevideo, Uruguay
T: +598 2900 7473
www.rel-uita.org



Fair World Project
PO Box 86104
Portland, OR 97286 USA
T: +1 800 631 9980
info@fairworldproject.org
www.fairworldproject.org



3F - United Federation of Workers in Denmark
Kampmannsgade 4
1790 København V, Denmark
T: +70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk

ÍNDICE

I.	RESUMEN EJECUTIVO	05
II.	INDUSTRIA HONDUREÑA DEL MELÓN Y FYFFES	06
	Industria del melón en Honduras	
	El negocio del melón de Fyffes en Honduras	
	Fyffes, un imperio de adquisiciones y subsidiarias	
III.	CONDICIONES LABORALES EN FYFFES HONDURAS.....	10
	Documentación e informes	
	Trabajo precario	
	Robo de salarios, horarios irregulares y denegación de beneficios monetarios	
	No pago de la seguridad social	
	Químicos tóxicos	
	Lesiones laborales	
	Discriminación y violencia de género	
	Represión sindical	
IV.	REACCIÓN DE FYFFES A LA SINDICALIZACIÓN	20
	Amenazas y coerción	
	Obstaculizar y apelar	
	Colusión y corrupción	
	Represalias y despidos	
	Formar sindicatos falsos	
	Blanqueo empresarial y cortinas de humo	
V.	RESPUESTAS DE SUPERMERCADOS, CERTIFICADORAS Y GOBIERNOS.....	36
	Gobierno de los Estados Unidos de América	
	Iniciativa de Comercio Ético (ETI)	
	Iniciativa de Comercio Ético (ETI)	
	Supermercados	
	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	
VI.	CONCLUSIÓN.....	40
	NOTAS FINALES	42

La lucha en las meloneras hondureñas es un microcosmos de la lucha internacional de los trabajadores, una lucha contra un sistema que mantiene a la gente en la pobreza mientras extrae ganancias masivas para las corporaciones. La violencia contra los sindicalistas y otros defensores de los derechos humanos en Centroamérica contribuye directamente a la falta de trabajo decente en la región, uno de los muchos factores que alimenta el ciclo de pobreza y empuja a las personas a emigrar. Si bien todos los humanos tienen derecho a solicitar asilo, pero también tienen derecho a permanecer en sus comunidades, sentirse seguros en el trabajo y ganar un salario digno.



RESUMEN EJECUTIVO

A miles de kilómetros de las estanterías de los supermercados de los Estados Unidos, los trabajadores del melón, en el sur de Honduras, se enfrentan a un gigante transnacional de la fruta que ha utilizado durante mucho tiempo su trabajo, pero que nunca respetó sus derechos.

Fyffes es la multimillonaria empresa de fruta, de la cual la mayoría de los estadounidenses nunca han oído hablar. Es el principal importador de melones a EEUU, los que venden en supermercados de todo el país. También es el proveedor número uno de plátanos a Europa.

Durante más de una década, los trabajadores hondureños han denunciado el robo desenfrenado de salarios, las condiciones inhumanas de trabajo y la exposición a agroquímicos tóxicos, en las plantaciones meloneras de Fyffes.

Fyffes emplea a más de 6,500 trabajadores de melón en Honduras, la mayoría de los cuales son mujeres en trabajos temporales. En 2016, estos trabajadores decidieron abordar sus problemas de larga data organizando un sindicato con el Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS). En respuesta, los jefes locales despidieron y pusieron en lista negra a decenas de líderes sindicales reconocidos y lanzaron una campaña violenta para acabar con los sindicatos, acosando física, verbal y psicológicamente a los miembros del sindicato.

La violencia alcanzó su punto máximo en abril de 2017 cuando asaltantes desconocidos atacaron a Moisés Sánchez, el Secretario General del sindicato local de STAS y su hermano Misael. A Misael le

cortaron la cara con un machete y golpearon a Moisés, amenazando con asesinarlo si continuaba en el sindicato. Los hermanos Sánchez sobrevivieron al ataque, pero el crimen permanece impune, enviando un innegable mensaje a cada trabajador/a que ha visto a sus colegas ser perseguidos por denuncia.

Durante la temporada de cultivo del melón 2019-2020, los trabajadores de las plantaciones de Fyffes en Honduras continúan denunciando violaciones flagrantes de sus derechos legalmente garantizados, incluyendo el uso indebido y peligroso de pesticidas tóxicos, la denegación de licencia por enfermedad, la negativa de la empresa de inscribir a sus trabajadores temporales en el sistema nacional de salud y pensiones, y la coerción para obligarlos a abandonar el STAS y unirse a un sindicato controlado por la empresa, fundado por la gerencia, para destruir la organización genuina de los trabajadores.

Este informe revisa la historia de las violaciones laborales de Fyffes en Honduras, los abusos en curso y la respuesta de Fyffes, que incluye silenciar las experiencias vividas por los trabajadores mediante el despliegue de programas inútiles de responsabilidad social empresarial que distraen a los supermercados y consumidores de la realidad en las plantaciones. Hasta que Fyffes reconozca su historia de explotación de trabajadores en Honduras y asuma la responsabilidad de remediar las injusticias, específicamente negociando de buena fe con STAS para firmar un acuerdo legalmente vinculante y aplicable para defender los derechos de los trabajadores, miles de trabajadores agrícolas continuarán experimentando la explotación en los campos.

LA INDUSTRIA HONDUREÑA DEL MELÓN Y FYFFES

Industria del melón en Honduras

Las principales exportaciones agrícolas de Honduras son café, plátanos, caña de azúcar, camarones, melones y aceite de palma. La industria del melón emplea al menos a 68,000 personas directa e indirectamente.¹ Con \$110 millones en exportaciones, los melones representaron una quinta parte de las ganancias por exportaciones agrícolas del país en 2019,² lo que representa un aumento de \$38 millones con respecto al año anterior.³ Los Estados Unidos sigue siendo el

mercado más grande para los melones hondureños, mientras que el acceso a nuevos mercados en Japón, Taiwán, Chile, y México están contribuyendo al crecimiento. El principal importador de melones en los Estados Unidos es la corporación multinacional Fyffes, que es un conglomerado de subsidiarias propiedad de Sumitomo⁴ Corporation, una empresa matriz japonesa que cotiza en la bolsa.

El negocio del melón de Fyffes en Honduras

Fyffes produce melones en 17,500 acres de tierras agrícolas en Honduras y Guatemala.⁵ Sus plantaciones hondureñas están ubicadas en Choluteca, donde Fyffes tiene una fuerza laboral de al menos 6,500 empleados, más del 90% de los cuales son trabajadores estacionales con contratos temporales y el 80% de ellos son mujeres.⁶ Producen melón dulce, cantalupos y mini sandías, en dos plantaciones subsidiarias, Suragroh y Melon Export, con una temporada de cultivo anual que comienza a fines de noviembre y dura hasta finales de mayo.⁷ Fyffes informa que opera una cadena de suministro totalmente integrada, que controla todos los pasos operativos en el proceso de producción y distribución, y envía los melones a nueve puertos diferentes en los Estados Unidos.⁸ Estos melones, con etiquetas Fyffes o Sol, se venden en los Estados Unidos por las principales cadenas de supermercados como Giant, Kroger, Publix y Safeway, así como en las tiendas de comestibles más pequeñas. Fyffes exportó nueve millones de cajas de melón de Honduras en la temporada 2018-2019,⁹ convirtiendo al melón de Honduras en casi el diez por ciento, del volumen anual combinado de envíos de plátano, piña y melón de la empresa.¹⁰

Pobreza en el sur de Honduras

- Honduras es el segundo país más pobre de Centroamérica
- Con una población de 9.8 millones de personas, 64% viven por debajo del umbral de pobreza con 1.6 millones de personas en pobreza extrema, sobreviviendo con menos de US\$1.90 por día¹¹
- Honduras tiene una tasa de subempleo del 44%
- El sur de Honduras está compuesto por los departamentos de Choluteca y Valle con una población de alrededor de 750,000 personas, y los trabajos son principalmente de los sectores de melón, caña de azúcar, camarones, quingombó y minería
- Choluteca tiene el nivel más alto de desigualdad de ingreso en el país y el segundo porcentaje más alto de personas que viven en la pobreza¹²
- La desnutrición afecta a una de cada tres personas en Choluteca¹³

“Es extremadamente doloroso y horrendo ver a una empresa multinacional tan hipócrita con sede en la UE, que afirma tener altos estándares éticos, actuar como el empleador más monstruoso y ultrareaccionario en Honduras. Fyffes encabeza una lucha contra un sindicato que logró el hito histórico de organizar a los trabajadores agrícolas pobres como un sindicato industrial en Honduras. A principios de 2019 Fyffes firmó un acuerdo con STAS para comenzar la negociación colectiva, pero inmediatamente se rehusó. El movimiento sindical mundial nunca puede perdonar esto. La única solución viable es que Fyffes negocie de buena fe con STAS.”

– Jesper Nielsen, Jefe de Departamento, 3F International



Fyffes, un imperio de adquisiciones y subsidiarias

Fyffes es la marca de frutas más antigua del mundo. Fundada en Londres en 1888 como una empresa bananera, ahora tiene su sede en Dublín. Hoy, Fyffes es la cuarta empresa bananera más grande del mundo después de Chiquita, Dole y Del Monte.¹⁴ Fyffes es el principal importador de plátanos en Europa, el mayor productor offshore de melones vendidos en los Estados Unidos y un productor líder de piñas, plátanos y hongos. Las operaciones de Fyffes abarcan Europa, América del Norte, América Central y América del Sur. En 2017, la corporación japonesa Sumitomo adquirió Fyffes por €751 millones, pasando a ser de título privado y excluyéndola de las bolsas de valores de Dublín y AIM.¹⁵ Los ingresos anuales de Fyffes en 2018 fueron de \$1.3 mil millones.¹⁶ En 2005, Fyffes adquirió la mitad de Turbana

– una empresa de piña, banana, plátano y frutas tropicales – lo que convirtió a Fyffes en el quinto proveedor de banano más grande en el mercado estadounidense.¹⁷

En 2007, Fyffes adquirió a Grupo Sol, un productor de melón con sede en Florida, y pronto se convirtió en el mayor importador de melones hacía los Estados Unidos.

En 2015, Fyffes adquirió Fresh Quest, un competidor principal de melones para el Grupo Sol.

En 2016, Fyffes adquirió Highline Produce Inc., convirtiéndolo en el tercer mayor productor de hongos en América del Norte.¹⁸

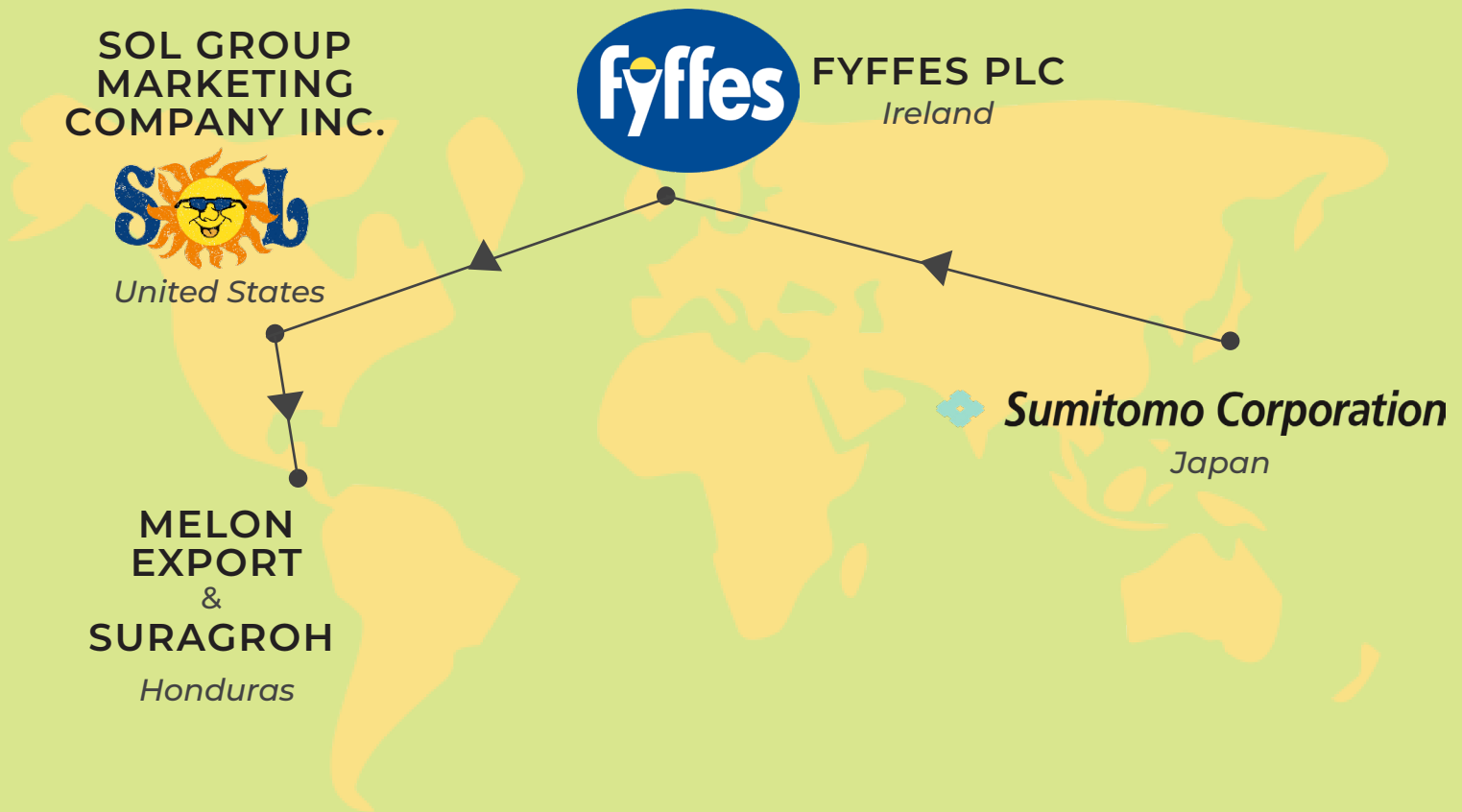


Fyffes PLC se separó en dos compañías diferentes en 2006, con Fyffes como importador de frutas tropicales y Total Produce PLC como proveedor general de productos frescos.¹⁹ Después de una serie de adquisiciones en Europa, América del Norte y América del Sur, Total Produce es ahora el mayor proveedor de productos frescos del mundo con una facturación anual de más de €4.25 mil millones.²⁰

El presidente de Total Produce es Carl McCann, quien también es hermano de David McCann, actual presidente de Fyffes. Carl McCann se desempeñó como presidente de Fyffes hasta que se fue para dirigir Total Produce en 2006, después de que las compañías se separaron.²¹ Total Produce compró una participación accionaria del 45% de Dole Food Company en 2018, dando a Total Produce los mismos derechos de gobernanza que el director

general de Dole, David Murdock.²²

Carl McCann sirve como vicepresidente de Dole. Carl McCann también es presidente de Balmoral International Land Holdings, una compañía de propiedades que posee propiedades de terrenos industriales, de almacén, de oficinas y de uso mixto en Irlanda, Reino Unido y Europa continental y controla decenas de filiales.²³ Fyffes y Total Produce representan casi un tercio de los ingresos por alquiler de €8.4 millones de Balmoral en 2017.²⁴ La adquisición de Fyffes por parte de Sumitomo en 2017 incluyó una participación del 30% en Balmoral, que Sumitomo vendió en 2018 a Huntroyde, vinculado a ambos hermanos McCann, lo que significa que ahora tienen una participación combinada de más del 55% de las acciones de Balmoral.²⁵ Fyffes, Total Produce, Balmoral y Huntroyde tienen su sede en la misma dirección de Dublín.



CONDICIONES LABORALES EN FYFFES HONDURAS

Documentación e informes

Las condiciones laborales en las plantaciones de melón de Fyffes en Honduras han sido ampliamente documentadas y corroboradas. El siguiente es un resumen de las investigaciones e informes a los que se hace referencia en este informe.

En 2012, un informe publicado por COSIBAH (la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras) y el Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF por sus siglas en inglés) detalló los resultados de una encuesta de 310 trabajadoras del melón y 15 grupos focales con líderes comunitarios.²⁶

La documentación de COSIBAH también provee evidencia para citar a Suragroh, una plantación de melón de Fyffes, en una queja laboral de 2012 bajo el Tratado de Libre Comercio de Centroamérica (CAFTA). La queja, presentada por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), 25 sindicatos hondureños y una organización de derechos de las mujeres, citó el fracaso del gobierno hondureño para proteger los derechos de los trabajadores y hacer cumplir las leyes laborales.²⁷ El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) confirmó las acusaciones de la queja de que Suragroh no pagó el salario mínimo, entre una larga lista de otras violaciones, que también han sido documentadas por los inspectores laborales del gobierno hondureño.²⁸ La queja sigue activa y, en octubre de 2018, el USDOL citó a Fyffes como uno de los dos casos en curso.²⁹

Tras las quejas presentadas en 2016 por la Unión

Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación (UITA) – a la cual STAS está afiliado – y la organización no gubernamental (ONG) Banana Link, ETI (la Iniciativa de Comercio Ético) – una alianza con sede en el Reino Unido que requiere que sus miembros adopten y apliquen el código base de ETI – realizó su propia investigación y canceló la membresía de Fyffes en marzo de 2019.³⁰

Los hallazgos de Comercio Justo EEUU (Fair Trade USA) también fueron suficientemente graves para descertificar la plantación Suragroh en diciembre de 2018, por violar los estándares de Comercio Justo EEUU que cubren salarios y beneficios, salud y seguridad de los trabajadores y libertad de asociación. Un estudio académico independiente en 2019 supervisado por el profesor Ruy Díaz y realizado por estudiantes universitarios hondureños implicó 238 entrevistas a trabajadores de melón utilizando una encuesta, el 35% de ellos eran empleados de Fyffes.³¹

En noviembre de 2019, ILRF entrevistó a 26 trabajadores que estaban actual o recientemente empleados por Suragroh o Melon Export.

COSIBAH ha estado monitoreando violaciones laborales en las plantaciones de Fyffes desde 2006, trabajo que continuó cuando COSIBAH se estableció formalmente como la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria (FESTAGRO). FESTAGRO y su sindicato afiliado STAS mantienen un estrecho contacto con los trabajadores del melón y regularmente documentan y comparten información sobre las violaciones en curso con el Departamento de Trabajo de EEUU, el gobierno hondureño, la



Muchos de los trabajadores tienen entre 50, 60 y 70 años, no tienen acceso a la seguridad social, después de haber trabajado en las plantaciones durante décadas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), las federaciones sindicales mundiales, las ONG y los medios de comunicación.³² La cobertura mediática notable de las violaciones en las plantaciones incluye artículos en *The Guardian*, *The Times*, *Labor Notes*, *In These Times*, *Truth Out* y *The Progressive*.³³

Trabajo precario

El empleo en Fyffes Honduras es altamente precario. Más del 90% de la fuerza laboral está contratada en contratos de seis meses. Muchos de los trabajadores no tienen otro empleo durante el resto del año y

deben tratar de sobrevivir de los salarios obtenidos durante la temporada del melón.³⁴

Fyffes contrata a la mayoría de los mismos trabajadores año tras año, sin ninguna promesa de que el contrato se renueve en la siguiente cosecha. Fyffes ha utilizado los contratos temporales a corto plazo para penalizar a trabajadores que denuncien las violaciones laborales, al no volver a contratarlos. Esto ha servido como un ejemplo para que el resto de la fuerza laboral permanezca en silencio sobre los abusos que experimentan o arriesgarse a no ser

Como sobrevivir

Las familias que luchan para superar los meses de escasez emplean diversas estrategias para cubrir sus necesidades básicas, que incluyen:

- principalmente comer arroz y frijoles, raramente pollo
- disminuir el tamaño de la comida
- saltar comidas
- sacar préstamos
- aceptar alimentos por trabajo
- vender animales de patio
- priorizar la alimentación de los niños sobre la de los padres
- comer las reservas de semillas del próximo año
- migrar en búsqueda de trabajo
- tener más miembros de la familia trabajando, y
- vender sus posesiones.⁶⁰

contratados para la próxima temporada.

Aproximadamente la mitad de la fuerza laboral tiene más de 35 años y ha trabajado para Fyffes durante más de una década.³⁵ Muchos tienen entre sesenta y setenta años sin pensión o acceso a seguridad social después de trabajar en las plantaciones de melón con contratos temporales repetidos durante una, dos o incluso tres décadas.

En todo el mundo, el uso de contratos a corto plazo es una táctica común para mantener bajos los salarios y evitar pagar aumentos relacionados con la antigüedad y socavar la sindicalización.³⁶ Con frecuencia, se

desalienta a los trabajadores con dichos contratos a unirse a sindicatos, no sea que el empleador no los vuelva a contratar para una próxima temporada. Una y otra vez, cuando los trabajadores se organizan, no les renuevan sus contratos. Los empleadores generalmente alegan razones ajenas a su actividad sindical para no volver a contratarlos.

Esto es precisamente lo que sucedió en Fyffes Honduras en 2016. Decenas de personas que habían sido empleados por Fyffes en contratos de corto plazo durante más de una década, y que se afiliaron al sindicato STAS, no fueron recontratados en noviembre de 2016, ni en 2017-2018, ni en 2018-2019. A pesar de la clara evidencia de que Fyffes puso en lista negra a los miembros del sindicato durante tres años consecutivos, Fyffes se ha negado a reconocer esto recientemente, en un comentario en la revista *The Progressive*, en enero de 2020.³⁷ Entre octubre de 2019 y enero de 2020, bajo la presión de la queja de CAFTA y de los supermercados como Costco y Whole Foods Market que interrumpieron la compra a Fyffes debido a las violaciones laborales, Fyffes volvió a contratar a la mayoría de los miembros de STAS a quienes les había negado el empleo durante los tres años anteriores. Sin embargo, al momento de este informe, Fyffes todavía se niega firmemente a recontratar al Secretario General del sindicato local de STAS, Moisés Sánchez, quien trabajó para Fyffes desde diciembre de 1993 hasta abril de 2016. Fyffes dice que esto se debe a que está investigando nuevas acusaciones contra Moisés por parte de un grupo de trabajadores.

“La población de la región sur [de Honduras] vive en precariedad económica permanente. (...) El empleo es extremadamente escaso, dado que las únicas fuentes de trabajo son las industrias de la caña de azúcar y el melón, que emplean temporalmente a un número reducido de trabajadores durante seis meses al año. La alta demanda de empleo incentiva a los empleadores a aprovechar esta necesidad y pagar salarios por debajo del salario mínimo, además de ignorar los derechos sociales y laborales de sus trabajadores. En estas condiciones, repetidas año tras año, las hambrunas no son extrañas, lo que es cada vez más grave en esta región del país, un factor que empuja a los jóvenes a [migrar] a otras regiones y otros países.”

– ACI Participa⁶¹

Robo de salarios, horarios irregulares y denegación de beneficios monetarios

La ley hondureña exige que las empresas agrícolas con más de 150 empleados cumplan con el salario mínimo de 255.80 lempiras (\$10.31) por día, y 7,674.11 lempiras (\$309.32) por mes.³⁸ El día normal de trabajo no puede exceder las ocho horas, o un total de cuarenta y cuatro horas por semana.

Una revisión de los registros de pago de los trabajadores de 2019 muestra que los trabajadores de Fyffes Honduras con frecuencia no ganan el salario mínimo mensual, porque se les pide que no lleguen a trabajar, varios días durante el mes.³⁹ La ley

hondureña estipula que el salario mínimo mensual debe pagarse aun cuando el empleador solicite menos días de trabajo.

En 2019, un estudio académico descubrió que solo el 5.8% de los trabajadores de Fyffes Honduras entrevistados informaron recibir más del salario mínimo diario de 255.80 lempiras. Sólo el 65% de los entrevistados dijeron que se les paga por las horas extras que trabajan.⁴⁰

El robo de salarios en las plantaciones ha persistido durante muchos años. Las encuestas de COSIBAH en 2012 documentaron violaciones de las regulaciones de salario mínimo y casos de impago de horas



“Los trabajadores no pueden usar guantes para manipular la fruta ... la sencilla razón es que las normas de seguridad alimentaria no lo permiten debido a los riesgos de contaminación.”⁶²

– David McCann, presidente de Fyffes

Anteriormente, como en esta foto, algunos trabajadores llevaban sus propios guantes. Los recolectores de melones entrevistados en 2019-2020 dijeron que les sangraban las manos, pero les negaron los guantes debido a la política de la compañía.

Trabajar sin derechos y morir sin asistencia.⁶³

Petrona Díaz tenía 54 años, casi 20 trabajando en las meloneras propiedad de Fyffes/ Sumitomo (Sol Group Marketing).

Por Gerardo Iglesias, publicado originalmente por REL-UITA, 29 de julio 2019

Compañera muy comprometida de la subseccional del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS), Petrona falleció el pasado 2 de julio por úlceras gástricas.

En abril tuvo que dejar el trabajo porque ya no aguantaba las extenuantes jornadas laborales. Falleció porque no pudo ser atendida debidamente, en virtud que la transnacional nunca cotizó al seguro social.

En enero del 2017 participó en una protesta del STAS frente a las instalaciones de una de las subsidiarias de Fyffes en el sur de Honduras, que nuestro corresponsal Giorgio Trucchi registró.

Junto a otras trabajadoras exigía que la transnacional le diera trabajo y respetara los derechos laborales y sindicales.

Sus reclamos nunca fueron tomados en cuenta por Fyffes.



“Tenía fiebre y vómitos repetidos. Estaba tan débil que seguía cayendo. Pero tuve que bajar la montaña para pedir tiempo libre. Dicen que, si perdemos dos días en una semana o tres días en un mes sin informar, nuestros contratos se cancelan.”

“Mi jefe me dio un papel, para presentar en la clínica de la empresa. La clínica me dio seis bolsas de suero y diez pastillas de acetaminofén y dos días de descanso y un pedazo de papel que tuve que presentarle al empleado de la oficina, lo cual hice.”

“Todavía estaba enfermo cuando se suponía que debía volver al trabajo, así que fui al médico de la empresa, quien dijo que necesitaba un papel de mi jefe, pero no pude encontrarlo. El médico de la empresa no me dio pastillas, ni una receta, ni nada. Estaba vomitando, así que no podía trabajar y me fui a casa. Compramos una inyección de Dipirona que tuvimos que pagar nosotros mismos. Luego, al día siguiente, volví a trabajar.”

– Entrevista de ILRF con un empleado anónimo de Melon Export sobre su experiencia en noviembre de 2019

extras y trabajo los domingos y feriados.⁴¹ Bajo las inspecciones del CAFTA de 2019 y 2020, el Ministerio de Trabajo hondureño descubrió que Suragroh, la empresa de melón de Fyffes, estaba violando las leyes que requieren el pago de treceavo y catorceavo mes y la afiliación de los trabajadores temporales en el sistema nacional de seguridad social, IHSS.⁴²

Los trabajadores agrícolas entrevistados por ILRF en noviembre de 2019 dijeron que para la temporada 2019-2020 su horario es de 6:00 a.m. a 3:00 p.m. de lunes a viernes y de 6:00 a.m. a 10:00 a.m. los sábados. Antes de que STAS comenzara a organizarse en las plantaciones, los días de trabajo eran significativamente más largos. Baltazar Cruz, quien trabajó en las plantaciones desde noviembre de 1995 hasta abril de 2014, informa: “Antes de 2016, las mujeres solían trabajar de 6:00 a.m. a 8:00 p.m. y sólo se les pagaba por una jornada de ocho horas. Al anochecer, usaban los faros de los tractores para recoger los melones.”⁴³

En una entrevista de grupo focal, tres trabajadores de la empacadora hablaron sobre las horas extraordinarias frecuentemente requeridas y las horas de trabajo irregulares durante la temporada de melón 2018-2019.⁴⁴ La jornada laboral programada era de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., incluyendo un descanso de una hora para el almuerzo. Sin embargo, dependiendo de la cantidad de melones que los trabajadores agrícolas cosecharan cada día, a los trabajadores de la planta empacadora generalmente se les exigía que trabajaran una o dos horas o incluso más horas extra, cada día. Uno de ellos dijo: “A veces nos vamos a las 9:00 de la noche. Así que podríamos obtener un descanso a las 6:00 para comer y luego tener que volver al trabajo.” Dos de los trabajadores del grupo focal informaron que no siempre se les pagaba por todas las horas extras que trabajaban.

Los trabajadores de la empacadora dijeron que, en el pico de la cosecha 2018-2019, a veces se les requería trabajar siete días seguidos. Cuando estaban obligados a trabajar los domingos, se les pagaba el doble, y luego a cambio, más tarde se les daba un día libre en un día en que los melones no habían sido cortados en

los campos. No recibieron vacaciones pagadas, pero sin previo aviso se les podría dar cinco días libres sin pago. A pesar de haber firmado un contrato por un período de seis meses, en marzo/abril no se les dio trabajo durante un mes completo y luego, cuando Fyffes finalmente volvió a llamar a los trabajadores, solo llamaron a una parte de la fuerza laboral.

Según los cálculos de 2016 del Ministerio de Trabajo de Honduras, a los trabajadores agrícolas estacionales en las plantaciones de Fyffes se les debe un promedio de 22,552 lempiras (\$915) en beneficios al final de cada cosecha de seis meses.⁴⁵ Estos beneficios incluyen vacaciones, bono de treceavo y catorceavo mes y un bono escolar. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, USDOL, el gobierno hondureño y los trabajadores de Fyffes han informado que Fyffes no paga estos beneficios. En cambio, Fyffes ha desplegado sus sindicatos amarillos para ofrecer a los trabajadores un bono de fin de temporada que promedia los 3,000 lempiras (\$120) por trabajador, a cambio de su afiliación. Esta discrepancia equivale al robo salarial anual de 127,088,000 lempiras, o \$5,087,590, en la fuerza laboral estacional de Fyffes de 6,500 trabajadores agrícolas.

No pago de seguridad social

Según la ley hondureña, un empleador debe registrar a sus empleados en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), del cual dependen los trabajadores para acceder a la atención médica y a las pensiones.⁴⁶ Según el Ministerio de Trabajo de Honduras, Suragroh continúa violando la ley al no inscribir a sus trabajadores temporales al IHSS.⁴⁷ Las entrevistas de ILRF realizadas con trabajadores en 2019 indican que los trabajadores de ambas subsidiarias de Fyffes no están registrados en la seguridad social.

Esto significa que cuando los trabajadores se enferman, deben confiar exclusivamente en la clínica de la empresa y deben pagar de su bolsillo cualquier atención médica no cubierta por esa clínica. Y, sin ninguna forma de acumular una pensión, los trabajadores quedan atrapados trabajando para Fyffes, el principal empleador donde viven, hasta que estén demasiado enfermos o lesionados para trabajar

Los efectos de la exposición a agroquímicos utilizados en las plantaciones de Fyffes.



Crédito:
STAS-FESTAGRO

por más tiempo o hasta que mueran.

Hablar de la muerte no es una hipérbole; para muchos de estos trabajadores la muerte se siente cercana.⁴⁸ Los trabajadores afiliados a SITRASURAGROH y SITRAMELEXA dijeron que una razón principal para unirse a estos sindicatos, controlados por la empresa, era la promesa de un ataúd por parte de la empresa.⁴⁹

Químicos tóxicos

En la mañana del 2 de diciembre de 2015, en Choluteca, Honduras, 16 trabajadores, 14 mujeres y dos hombres, tuvieron que ser hospitalizados debido a los vómitos repetidos después de su exposición a productos químicos tóxicos en una plantación de melón de Suragroh.⁵⁰ En total, 150 trabajadores en el campo ese

día experimentaron una variedad de síntomas, incluyendo ardor en los ojos, náuseas y sensación de debilidad. Según los trabajadores afectados que hablaron con La Prensa, la plantación vecina había sido fumigada la noche anterior y el viento esparció el químico a donde estaban trabajando. Uno de estos trabajadores informó con certeza que el veneno que inhalaron era bromuro, el término que los trabajadores comúnmente usan para referirse al Bromuro de metilo o Bromometano, que es un fumigante gaseoso utilizado contra insectos, termitas, roedores, malezas, nematodos y enfermedades transmitidas por el suelo.⁵¹ Un médico que trató a estos trabajadores informó que las pruebas de diagnóstico mostraron que habían inhalado Cloropicrina;⁵² la Cloropicrina se usa en formulaciones de Bromuro de metilo.⁵³

Otro incidente reportado de intoxicación fue en 2017 cuando tres trabajadoras sufrieron intoxicación después de su receso del almuerzo.⁵⁴

Una de ellas dijo:

“Cuando entramos [al campo] y estábamos arreglando las mangueras para sembrar al día siguiente, la manguera estaba

“Sí, usan productos químicos, podemos olerlos. Ponen veneno en las plantas. No nos dan máscaras. Una vez estaba fumigando con Random. Se derramó una vez. Se sintió como una bomba en mis pulmones. No informé a nadie. No recibí ningún entrenamiento antes de fumigar.”

– Hombre anónimo de 30 años

Telone

Telone es un pesticida de uso restringido debido a su alta toxicidad por inhalación y carcinogenicidad. La tabla de puntuación de GoodGuide lo ubica en el primer diez por ciento de los productos químicos que son peligrosos para la salud humana.⁶⁴ Según los informes de los trabajadores, de que Fyffes está aplicando Telone (1,3-DICLOROPROPENE, o 1,3-D) a través de mangueras de riego, podría indicar que probablemente se esté utilizando Telone EC. La etiqueta del producto para Telone EC especifica un número limitado de tareas que se pueden realizar en el área tratada, dentro de los cinco días de la aplicación, y establece que los que trabajen en el área tratada, dentro de los cinco días de la aplicación, deben usar overoles, guantes resistentes a químicos, así como calzado y calcetines resistentes a químicos, y un respirador de cara completa aprobado para pesticidas.⁶⁵

Telone ha sido prohibido para uso agrícola en la Unión Europea desde 2011 y hay propuestas de restricciones en California.⁶⁶ El Centro de Informes de Investigación (Center for Investigative Reporting) ha vinculado a Telone con incidentes de cáncer en California, donde Telone fue prohibido por primera vez en 1990, aunque cinco años después Dow persuadió al estado para que lo permitiera volver al mercado con ciertas restricciones.⁶⁷

goteando con una sustancia similar a la leche. Esta sustancia lechosa era el veneno que goteaba al suelo. Cuando entramos, sentimos el vapor del veneno y nos dijimos, vamos a ser envenenadas. La persona a cargo que estaba con nosotros estaba detrás; Había tres de nosotras trabajadoras en el mismo surco. Cuando estábamos en el medio del lote, tres de nosotras nos desmayamos, cayendo al suelo.”

Ella continuó: “La gente sufre intoxicaciones a diario, pero como nadie denuncia eso, es como si nada hubiera pasado. Solo si lo vives en carne propia te das cuenta.” La solución, indicó, es que la empresa espere el número de días requeridos legalmente después de la aplicación de herbicidas y pesticidas y que les proporcione a los trabajadores el equipo de protección personal (PPE) necesario para su trabajo normal, así como el PPE obligatorio adicional a cualquier trabajador que deba ingresar a los campos antes de que finalice el período de espera requerido para el reingreso. Sin embargo, esta trabajadora y muchas otras han atestiguado a ILRF que no reciben ningún tipo de EPP cuando trabajan en campos que recientemente han sido fumigados con agroquímicos tóxicos.

Si bien Fyffes afirma en cartas recientes a ILRF y Fair World Project que el uso indebido de pesticidas no es un problema actual, en la tarde del 23 de noviembre de 2019, ILRF entrevistó a tres trabajadoras de melón, en



“Una rama entró en mi ojo en los campos. Sentí que se me iba a caer el ojo. Ahora tengo una cicatriz y no puedo ver nada con ese ojo. Casi todos los días tengo dolor de cabeza debido a mi ojo, pero trabajo por necesidad ... Tuve que pagar 12,000 Lempiras de mi bolsillo en la clínica en San Felipe. La empresa no pagó nada. Me dieron 15 días de enfermedad pagados. Pero entonces mi bono al final de la temporada 2019 fue menor que otros debido a eso.”

– Trabajador anónimo del Melon Export en entrevista con ILRF

persona, en Choluteca, que habían experimentado síntomas de intoxicación esa misma mañana mientras trabajaban en los campos de Fyffes. Una mujer dijo: “Nuestras bocas se dormían y todos tuvimos dolores de cabeza.” Otra mujer dijo: “Melon Export aplica un producto llamado Telone para que las plagas no entren en las plantas. Anoche lo aplicaron y por la mañana me dio dolor de cabeza y mi boca se durmió y eso me preocupa porque es un veneno.”

El estudio de Ruy Díaz de 2019 descubrió que el 47% de los trabajadores de Fyffes Honduras habían estado o conocían a alguien que había estado intoxicado por el uso de químicos de la empresa. Descubrió que solo la mitad de los trabajadores dicen haber recibido capacitación sobre productos químicos, y no queda clara si esa capacitación, es suficiente para prevenir daños. Incluso si la capacitación es la adecuada, sin contar con el equipo de protección personal adecuado, los trabajadores no pueden mantenerse a salvo. Los trabajadores entrevistados por ILRF con respecto a las condiciones en las plantaciones, en noviembre de 2019 expresaron que nada ha cambiado con relación al equipo de seguridad; la empresa les exige que usen zapatos cerrados, que deben conseguir por sí mismos, pero no dicen nada sobre que los zapatos deben ser resistentes a los químicos. La empresa no proporciona a los trabajadores del campo zapatos, guantes, overoles o máscaras. Un trabajador de melón de muchos años, que comenzó a trabajar en las plantaciones en la década de 1990, le dijo a ILRF en una entrevista telefónica el 18 de enero de 2020 que

Fyffes “ha usado estos químicos durante años y no es algo que hayan cambiado.”

Lesiones laborales

En un grupo focal, tres trabajadores de la empacadora informaron sobre una variedad de experiencias con lesiones en el área de salud y seguridad laboral, durante los últimos tres años.⁵⁵ El desmayo debido al calor era una preocupación importante, especialmente en las partes más calientes de las plantas empacadoras, así como cerca del techo.

Una trabajadora dijo que se lastimó el pulgar con una máquina, recibió medicamentos para aliviar el dolor en la clínica de la empresa y luego la llevaron al hospital de Choluteca, donde una radiografía mostró que estaba lesionada. La empresa la envió de regreso a la empacadora para continuar trabajando el mismo día.

Otra trabajadora informó que su uña del pie estaba infectada y necesitaba que se la quitaran. Le dijeron que recibiría cinco días libres pagados por discapacidad, pero eso nunca se reflejó en su cheque de pago. Ella no presentó un reclamo salarial para denunciar este robo salarial porque había visto a otras personas ser despedidas, por no caer en gracia con su jefe.

Un trabajador compartió la historia de una compañera de trabajo cuyo pie sufrió un corte por un montacargas en la empacadora en Suragroh. Le dieron una semana libre y, aunque no había sanado completamente volvió para mantener su puesto de trabajo. Los tres trabajadores entrevistados expresaron temor a ser despedidos por estar enfermos. Los trabajadores entrevistados informaron que la conducción de los montacargas en los almacenes regularmente crea condiciones peligrosas para los trabajadores en el piso de la empacadora.

Discriminación y violencia de género

Debido al miedo al estigma y las represalias, la violencia de género no se denuncia en los lugares de trabajo en todo el mundo, incluso en Honduras.⁵⁶ Este subregistro también puede afectar los resultados de la encuesta, particularmente cuando las encuestas

son administradas por un entrevistador en lugar de realizarse de forma completamente anónima. Debido al alto nivel de analfabetismo entre los trabajadores del melón, tanto las encuestas de COSIBAH como las de Díaz fueron administradas por entrevistadores que hicieron las preguntas a los trabajadores y completaron los formularios en su nombre, en lugar de que los propios trabajadores los llenaran de forma totalmente anónima. Además de la vacilación o la vergüenza de revelar detalles personales como haber experimentado violencia de género a un entrevistador con el que un trabajador nunca se había encontrado antes, el género del entrevistador también puede afectar los resultados. Todos los entrevistadores para el estudio de Díaz eran hombres. Además, como la presentación de las preguntas de la entrevista de ese estudio no incluyó una explicación exhaustiva de lo que constituye acoso y abuso sexual, la falta de conocimiento de los trabajadores sobre cuales comportamientos y experiencias no son legalmente permitidos en el lugar de trabajo también puede resultar en subregistro por parte del entrevistador.

Dado este contexto, es posible que ambos resultados de las encuestas no reporten el nivel real de violencia de género. En respuesta a la encuesta de 2012 de COSIBAH, el 6% de los trabajadores de melón entrevistados dijeron que habían sido acosados sexualmente por un jefe o compañero de trabajo, y aquellos que informaron este abuso a la gerencia no vieron ningún resultado. La encuesta de Díaz en 2019 encontró que el 12% de los trabajadores encuestados de Melon Export y Suragroh dijeron que habían sido acosados sexualmente por un jefe o compañero de trabajo en la industria del melón.

La prueba de embarazo forzada es otra forma en que las mujeres son desproporcionadamente propensas a la discriminación y el abuso en las plantaciones de melón. Según las entrevistas de Díaz con los trabajadores agrícolas: “Cualquier mujer lo suficientemente valiente como para denunciar podría encontrarse sin trabajo la próxima temporada. Las mujeres embarazadas son especialmente vulnerables. Es contra la ley hondureña exigir una prueba de embarazo como parte del proceso de contratación o despedir a una empleada por estar embarazada.”⁵⁷ A

pesar de esta ley, una décima parte de las mujeres encuestadas afirman que entendieron que estaban obligadas a hacerse una prueba de embarazo antes de ser contratadas.”⁵⁸ Una trabajadora de una planta empacadora con la que ILRF habló dijo que todas las mujeres que trabajan en su planta fueron obligadas a hacerse una prueba de embarazo. Las embarazadas no fueron contratadas. Ella dijo que la mayoría de las mujeres intentan no quedar embarazadas mientras trabajan allí, pero si quedan embarazadas, las trasladan del área de empaque a otra área como la cantina y que Fyffes no paga la licencia de maternidad.

Represión sindical

El 28 de enero de 2016, los trabajadores de Suragroh lograron un hito histórico, convirtiéndose en los primeros en el sector del melón de Honduras en sindicalizarse. FESTAGRO ayudó a los trabajadores a establecer una sucursal local del sindicato STAS, que presentó una carta de demandas a Suragroh en presencia de funcionarios del Ministerio de Trabajo hondureño. Con este importante paso, los líderes sindicales locales - en su mayoría mujeres- solicitaron oficialmente a la empresa que iniciara los procesos de negociación laboral y de convenio colectivo, según la ley, para abordar las injusticias que enfrentan.

Sin embargo, al día siguiente de presentar sus demandas a la gerencia, cuatro líderes sindicales fueron encerrados en una oficina durante horas, allí el Jefe de Seguridad de la empresa los amenazó hasta que firmaron un documento, en el cual renunciaban a su afiliación al sindicato.⁵⁹ Este fue el comienzo de una campaña antisindical deliberada que afrontan los líderes y miembros de STAS.

Durante los siguientes cuatro años, Fyffes se negó a respetar el derecho de sus trabajadores a la libertad de asociación y negociación colectiva. La siguiente sección contará la historia de la lucha de los trabajadores y revisará el estado actual del sindicato STAS.

REACCIÓN DE FYFFES A LA SINDICALIZACIÓN

Amenazas y coerción

El momento en que la gerencia local de Fyffes descubrió que los trabajadores estaban organizando un sindicato en enero de 2016, interrogaron a los líderes sindicales, los llevaron en un vehículo de la empresa a un abogado y un notario, y los obligaron a firmar una carta de renuncia, que se les impidió leer. Miembros de la comunidad informaron que estos líderes sindicales fueron amenazados y sobornados con 10,000 lempiras (\$450) para cada uno por su renuncia. Un líder sindical le dijo a ILRF que la gerencia de Fyffes visitó su casa siete veces para presionarlo para que se desafiliara del STAS. Fyffes forzó con éxito a los líderes sindicales a renunciar y luego llevó estas cartas de renuncia al Ministerio de Trabajo hondureño, donde le cancelaron el registro legal al sindicato, STAS.⁶⁸

El segundo intento de los trabajadores de refundar el sindicato se enfrentó con las mismas tácticas. El 9 de febrero de 2016, la gerencia interrogó, amenazó y coaccionó al segundo grupo de líderes sindicales para que firmen cartas de renuncia.⁶⁹ Pero esta vez los trabajadores se negaron y pudieron pedir ayuda a un inspector de trabajo. Cuando la inspectora de trabajo llegó al lugar, le impidieron entrar al edificio. Ella confirmó con los trabajadores, por vía telefónica, que estaban siendo amenazados. La gerencia confrontó a estos trabajadores al día siguiente y les dijo que el Gerente General de Suragroh quería una respuesta sobre si se iban o no a salir del sindicato.

Después de que estos trabajadores se negaron a ser coaccionados, Fyffes desarrolló aún más su estrategia

antisindical. Mientras la gerencia tomaba represalias violentas contra los primeros miembros del sindicato, los abogados de la empresa siguieron una estrategia legal para apelar los esfuerzos del sindicato a través de los sistemas judiciales, retrasando y obstruyendo los procesos legales dentro del gobierno.

Obstaculizar y apelar

Entre 2016 y 2019, los ejecutivos de Fyffes en Irlanda y Japón se negaron en repetidas ocasiones a negociar con los trabajadores hondureños, alegando que los esfuerzos de STAS para formar un sindicato no eran legales, según la ley hondureña. Esto es categóricamente falso.⁷⁰ Los trabajadores agrícolas de Fyffes tenían todo el derecho, según la ley nacional e internacional, de organizar un sindicato con STAS.

Por años, el gobierno de Honduras rechazó regularmente la evidencia de STAS sobre las violaciones laborales, se retractó de las inspecciones laborales del propio gobierno, que citaban violaciones, no entrevistaron durante las auditorías a los trabajadores agrícolas afectados y nunca investigó o protegió de manera efectiva a los trabajadores que enfrentaron represalias por afiliarse al sindicato, STAS. Esto le dio a Fyffes tiempo para intensificar una campaña antisindical que puso en lista negra, intimidó y despidió a los trabajadores en gran cantidad.

Según 55 miembros del Congreso de EEUU, “El Ministerio de Trabajo de Honduras no solo no ha logrado detener estas violaciones laborales, sino que se ha alineado con los empleadores en sus esfuerzos por destruir el sindicato. De hecho,

Condiciones inhumanas y violencia contra los trabajadores que se organizan para un cambio



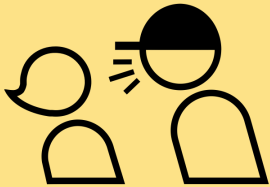
VIOLENCIA FÍSICA

Ataque armado

Asaltantes enmascarados golpean a un líder sindical y cortan la mandíbula de su hermano con un machete.

Mantenidos en cautividad

Líderes sindicales encerrados en la oficina de la empresa después de anunciar el sindicato.



VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Amenazas de muerte

El organizador de STAS recibe una amenaza de muerte por escrito.

Intimidación

Miembros de STAS vigilados durante reuniones del sindicato.

Coacción

Amenazados con ser despedido por unirse al sindicato STAS, obligados a renunciar a STAS.



TRABAJO PRECARIO

Despidos

Despido de todos los guardias de seguridad después de descubrir que se habían organizado con STAS.

Robo de salarios

No paga los beneficios legalmente requeridos. A menudo no paga el salario mínimo mensual.

Salarios de pobreza

Ganan menos de \$10 por día y son forzado a trabajar horas extras sin garantía de pago.



CONDICIONES DE TRABAJO INHUMANAS

Exposición a pesticidas

Ordenado a ingresar a los campos recientemente fumigados sin protección.

Sin seguro de salud

La clínica de la empresa no cubre problemas de salud a largo plazo / complejos o los familiares de trabajadores.

Violencia de género y discriminación

Prueba de embarazo forzada antes de contratar en la empaedora.

Ataque armado⁸⁹

Por Gonzalo Salvador y Robert Struckman

Dos hermanos, Moisés y Misael Sánchez, regresaron en bicicleta a su casa después de una reunión sindical el 13 de abril de 2017, a lo largo de un camino sinuoso, a través de pequeños desarrollos residenciales entre cañones y colinas empinadas.

Moisés Sánchez, el secretario general de la subseccional de STAS, viajó con su hermano por seguridad. Los miembros de STAS han sido perseguidos y acosados, y los líderes anteriores habían sido mantenidos cautivos y obligados a firmar documentos antisindicales. Otro organizador había recibido recientemente una amenaza de muerte.

Cuando Moisés y Misael pasaron una encrucijada cerca de una plantación de melón de Fyffes, dos hombres encapuchados salieron a la carretera frente a ellos. Uno de los hombres sostenía una chimba, que es una especie de pistola casera.

El otro tenía un machete. Eran las 6:30 p.m. y nadie más estaba en el camino.

El hombre con el machete de repente atacó a Misael, lo golpeó en la cara y casi le cortó la mandíbula izquierda. Misael, sangrando y aturdido por el golpe, se alejó tambaleando de su bicicleta, saliendo del camino y hacia al cañón. El hombre con el machete corrió tras él.

Más tarde, Moisés dijo en una entrevista telefónica que todo lo que pudo ver en ese momento fue la oscuridad del cañón de la pistola apuntando a su rostro. Pensó que tanto él como su hermano estaban a punto de ser asesinados.

Entonces, dos hombres encapuchados más aparecieron a poca distancia. Los hombres golpearon a Moisés y le robaron su celular, buscando entre sus contactos para encontrar los nombres y números de los otros miembros de STAS.

Después de media hora, el hombre con el machete regresó. Haciendo un gesto hacia Moisés, le dijo al hombre con la pistola: "Vamos a matarlo."

Pero el hombre con el arma respondió que no había necesidad. Él ya tenía la lista de miembros del sindicato, dijo. Los dos advirtieron a Moisés que, si continuaba liderando el esfuerzo para hacer crecer el sindicato, lo matarían con seguridad.

Moisés caminó el resto del camino a casa, donde encontró a su hermano, todavía sangrando mucho. Lo llevó al hospital público de Cholulteca. Unos días después, Misael fue dado de alta. Moisés incluso presentó un informe policial; que no llevo a nada. Ambos hombres se recuperaron de las heridas físicas, pero el ataque dejó a Misael con trastorno de estrés postraumático, TEPT, severo y al resto de los trabajadores del melón con el temor real de que unirse al sindicato podría significar la muerte.

Moisés, de 55 años y padre de cinco hijos, fue despedido por Fyffes en abril de 2016 por su actividad sindical. Él y su hermano también apoyan a sus padres, que son demasiado viejos para trabajar. Moisés trabajó para Fyffes durante 23 años, presencié acoso sexual, despido de trabajadoras embarazadas y vio como compañeros de trabajo enfermaron gravemente y luego murieron, después de trabajar en los campos mientras se rociaban pesticidas allí. Moisés no pudo soportar la pobreza extrema que enfrentaron los miembros de su comunidad durante décadas, por lo cual él y sus colegas decidieron organizar un sindicato.

Al momento de escribir este informe, Fyffes todavía se niega a recontratar a Moisés. Después de que STAS le exigió a Fyffes que lo volviera a contratar durante las negociaciones en noviembre de 2019, Fyffes hizo referencia a acusaciones nuevas de un grupo de trabajadores contra Moisés, que Fyffes afirma estar investigando.



Misael Sánchez

Crédito: STAS-FESTAGRO



Moisés Sánchez

Crédito: Giorgio Trucchi, Rel-UITA

el ministro de Trabajo, Carlos Madero, emitió una decisión, contraria a la ley hondureña, que disolvió el sindicato [STAS] en las plantaciones de Fyffes-Sol. Posteriormente, el Ministro de Trabajo reconoció e inmediatamente registró sindicatos dominados y que responden al empleador.”⁷¹ En el otoño de 2018, después de retrasar por dos años los procesos sindicales del STAS, el Ministerio de Trabajo emitió cuatro fallos a favor de las apelaciones de Fyffes que efectivamente exoneraron a la empresa de todas las violaciones antisindicales, y les negó el derecho a los trabajadores de conformar un sindicato con STAS. Los fallos también negaron a los trabajadores su derecho legal a beneficios tales como bonos educativos, vacaciones y bonos de treceavo y catorceavo mes.⁷² El gobierno luego agilizó y aprobó el registro legal de dos “sindicatos amarillos” controlados por la empresa, semanas antes de que una delegación internacional visitó las plantaciones de melón en noviembre de 2018, como parte de una investigación de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI).

Colusión y corrupción

En agosto de 2016, el periódico nacional La Prensa informó que el Ministro de Agricultura había recibido una llamada de los ejecutivos de Fyffes indicando que estaban cerrando 1,300 manzanas (2,200 acres) de plantaciones de melón para la temporada 2016-2017 porque los trabajadores habían organizado un sindicato.⁷³ Lidia Vásquez, gerente de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de Melon Export, declaró que “por la pretensión de un grupo de empleados temporales de organizar un sindicato la multinacional no continúe operaciones en Santa Ana de Yusguare.” Un gerente de una planta empacadora le dijo a La Prensa que están pidiendo al gobierno hondureño que intervenga para evitar que la empresa cierre sus operaciones.

Ese mismo mes, ejecutivos de Fyffes, un sacerdote católico y el alcalde de Santa Ana de Yusguare visitaron la ciudad capital de Tegucigalpa y mantuvieron una reunión con Ebal Díaz, el principal asesor ejecutivo del presidente hondureño. Un gran grupo de trabajadores permanentes, que representan menos del 10% de la fuerza laboral y que en su

“STAS ha sido legalmente reconocido como un sindicato de industria desde 2013. Sin embargo, Fyffes afirma que STAS no tenía derecho a organizar y representar a los trabajadores agrícolas en sus meloneras. Sin embargo, esto sólo se debe al hecho de que la gerencia local de Fyffes rechazó el reconocimiento legal de STAS y se quejó ante las autoridades. El Ministerio de Trabajo hondureño se convenció fácilmente y disolvió el sindicato en las plantaciones y reconoció a los sindicatos amarillos dominados por los empleadores.”

– Jesper Nielsen, Jefe de Departamento,
3F International

mayoría son gerentes, organizó una protesta contra STAS.⁷⁴ Díaz declaró en la televisión nacional que “el Presidente de la República nos envió en primer lugar para proteger a las empresas,” y la Alcaldesa Melitza Hernández culpó a las personas “cabezas calientes” de la comunidad como la razón por la cual la empresa cerró estas operaciones.⁷⁵ Más tarde, un periodista culpó a la activista de STAS Patricia Riera por dividir a la comunidad y obligar a la empresa a irse.⁷⁶ Tras estas acusaciones públicas, Riera recibió amenazas de muerte, obligándola a abandonar el trabajo organizativo con FESTAGRO.⁷⁷

El Inspector de Trabajo Principal en de Choluteca, que llevó a cabo inspecciones en las meloneras de Fyffes durante siete años y denunció las violaciones de robo de salario, de las reglas de horas extra y los periodos de vacación, fue degradado en 2017. Su reemplazo, Belkis Molina, realizó inspecciones en las meloneras de Fyffes alegando que la fuerza

“Por la pretensión de un grupo de empleados temporales de organizar un sindicato la multinacional no continúe operaciones en Santa Ana de Yusguare.”

– Lidia Vasquez, Gerente de RSE
de Melon Export, según lo informado
por *La Prensa*, 31 de agosto de 2016

laboral temporal no tenía derecho a beneficios legalmente obligatorios, como vales de educación, vacaciones y bonos de treceavo y catorceavo mes.⁷⁸

El Índice de Derechos Globales anuales de la Confederación Sindical Internacional ha nombrado repetidamente a Honduras como uno de los diez peores países del mundo para ser trabajador.⁷⁹ Honduras tiene una calificación de cinco en la escala de cinco puntos, lo que significa que el país no tiene “garantía de derechos.” La ley hondureña detalla ciertos derechos, pero los trabajadores efectivamente no tienen acceso a estos derechos, debido al régimen autocrático que permite prácticas laborales injustas. Durante los últimos cinco años, el gobierno hondureño ha sido nombrado uno de los veinte principales violadores de los derechos laborales por parte de la OIT, y ha sido objeto de audiencias por no cumplir con sus obligaciones internacionales de proteger y garantizar la libertad de asociación.⁸⁰ Además, Honduras es uno de los diez países donde sindicalistas fueron asesinados en 2019 y uno de los once en 2018.⁸¹

Represalias y despidos

Fyffes despidió a los 65 guardias de su equipo de seguridad en febrero de 2017, pocos días después de que la empresa descubriera que estos trabajadores se habían afiliado al sindicato de STAS.⁸² Los guardias de seguridad informaron que se habían unido al sindicato porque la empresa no pagaba regularmente el salario mínimo o las horas extraordinarias, y con frecuencia les negaba vacaciones y días de descanso semanal. Los ejecutivos de la empresa en Irlanda y Honduras justificaron los despidos alegando que era una decisión de reestructuración del personal y que estarían subcontratando sus servicios de seguridad en lugar de contratarlos directamente. El despido masivo califica como una violación de los derechos laborales, porque tuvo lugar solo unos días después de que el personal de seguridad se unió al sindicato, y mandó otro duro mensaje para los trabajadores de Fyffes de que ejercer su derecho a organizarse conllevaba a su despido casi inmediato.

Fyffes empleó varias tácticas a partir de 2016 para



Crédito: STAS-FESTAGRO

tomar represalias contra los trabajadores: cambiando los contratos de los miembros del sindicato de permanentes a temporales para luego nunca volver a contratarlos, negándoles la recontractación a los miembros de STAS para cosechas consecutivas y vigilando a los trabajadores, incluso tomando fotos y videos de los trabajadores que asistieron a reuniones sindicales. Los trabajadores informaron regularmente que la gerencia de Fyffes amenazaba con no recontractar a trabajadores si se reunían con líderes de STAS. Muchos ex afiliados de STAS que solicitaron empleo en otras empresas contaron a STAS que se les negó el empleo debido a la lista negra. En la primavera de 2019, un gerente golpeó a un trabajador y luego lo despidió. Más tarde Fyffes volvió a contratar a este trabajador después de que STAS presentó quejas ante el Ministerio del Trabajo y a la policía.

Formar sindicatos falsos

La estrategia más efectiva, de Fyffes, para acabar con el STAS ha sido la creación de dos organizaciones controladas por los empleadores—sindicatos amarillos – llamados SITRAMELEXA y SITRASURAGROH. Una práctica antisindical común de los empleadores en todo el mundo es formar sindicatos amarillos que se hagan pasar por sindicatos reales, pero que existan con el único propósito de silenciar y desplazar la voz auténtica de los trabajadores, especialmente la de sindicatos de trabajadores democráticos e independientes como STAS.⁸³

En enero de 2019, bajo la amenaza de expulsión de la Iniciativa de Comercio Ético por su continua represión sindical, los representantes de Fyffes

firmaron un acuerdo con STAS que reconoció formalmente al sindicato y accedió a comenzar las negociaciones colectivas. La administración local y los sindicatos amarillos reaccionaron violentamente, organizando una protesta contra miembros del STAS, intensificando campañas masivas de afiliación forzada en las meloneras y hostigando a los miembros de STAS.⁸⁴

Durante los siguientes dos meses, la gerencia detuvo el trabajo en las plantaciones para afiliarse a los trabajadores a los sindicatos amarillos. Se advirtió a los trabajadores que la empresa cerraría sus operaciones y amenazar con no volver a recontratarlos en la próxima cosecha si no se afiliaban a SITRAMELEXA o SITRASURAGROH. Algunos miembros de STAS recibieron visitas de supervisores a sus hogares, presionándoles de afiliarse a los sindicatos amarillos. A los trabajadores que fueron recontratados, los jefes les dijeron que era condicional de su desafiliación de STAS, y se les pidió a estos trabajadores que proporcionaran sus tarjetas de identificación para procesar su desafiliación. Una trabajadora informó que la llevaron en un vehículo de la empresa a un lote solitario de plantación y le dijeron que no sería recontratada si no se unía a SITRAMELEXA.⁸⁵

En noviembre de 2019, ILRF entrevistó a más de una docena de trabajadores agrícolas que asistieron a las reuniones de orientación de Fyffes con más de 100 trabajadores presentes. Estos trabajadores informaron que, durante esta reunión, y frente a la gerencia, un representante de SITRAMELEXA les dijo que la única forma en que recibirían un bono al final de la cosecha sería si se afiliaban a SITRAMELEXA. Este bono que SITRAMELEXA dijo que Fyffes daría a cambio de afiliación sirve como una táctica coercitiva antisindical para socavar a STAS. También representa una negación de todos los beneficios que Fyffes está legalmente obligado a proveer a todos sus trabajadores, que incluyen vacaciones, bonificación educativa y bonos de treceavo y catorceavo mes, todo lo cual Fyffes se ha negado a pagar por años. El bono de final de temporada que va desde 2,000 a 3,500 lempiras (\$80 a \$140) sirve como una forma de obtener una afiliación masiva para un sindicato controlado por la empresa y desafiliar a los trabajadores del

sindicato independiente, STAS, cuando en realidad todos los trabajadores tienen derecho legal a beneficios que promedian diez veces esta cantidad. Que el representante de SITRAMELEXA haga un anuncio de este tipo, frente a la gerencia de Fyffes, durante una reunión oficial de orientación de la empresa evidencia un acuerdo cómplice por parte de la gerencia de Fyffes en las declaraciones de SITRAMELEXA y, por lo tanto, la coerción y la represión antisindical contra STAS por parte de Fyffes.

Las Juntas Ejecutivas de SITRAMELEXA y SITRASURAGROH están integradas por la gerencia, lo que constituye una violación del Artículo 511 del Código Laboral de Honduras que prohíbe que el personal de confianza sirva como funcionarios sindicales.⁸⁶ Estas organizaciones tampoco son representativas de la mayoría de los trabajadores agrícolas, ya que su liderazgo consiste en gerentes y profesionales como contadores, agrónomos, microbiólogos, médicos y electricistas. En comparación, el liderazgo de STAS, como la gran mayoría de los recolectores de melón y los trabajadores de las plantas de empaque, son empleados temporeros contratados con contratos temporales.

En comparación a la campaña antisindical que enfrentó STAS, SITRAMELEXA y SITRASURAGROH no encontraron represalias por organizar un sindicato. De hecho, los mismos gerentes de Fyffes que se negaron a firmar las notificaciones sindicales de STAS se mostraron dando la mano con el liderazgo de SITRASURAGROH en las publicaciones de las redes sociales.⁸⁷

En mayo de 2019, después de tres años de negarle el derecho a la negociación colectiva a STAS, Fyffes firmó contratos colectivos con SITRAMELEXA y SITRASURAGROH. Estos contratos colectivos solo estipulan derechos para la fuerza laboral permanente de Fyffes de aproximadamente 300 trabajadores. Los contratos colectivos no mencionan ningún derecho para la fuerza laboral temporal de 6,500 personas, a excepción de la garantía de la bonificación de fin de año.⁸⁸



“Pero al final se trata realmente de nuestra gente, muchos de los cuales han trabajado para Fyffes durante décadas. Su pasión (obsesión incluso) por la fruta está en el corazón de nuestro enfoque de calidad.”

— Promesa de la etiqueta azul de Fyffes⁹¹



Crédito: STAS-FESTAGRO

“Retírate de armar sindicatos; y si no lo haces, te atienes a las consecuencias, aquí estás en el sur. No estás en la costa norte. Te advierto.”

Nelson Núñez, organizador de STAS-FESTAGRO, recibe una amenaza de muerte en la oficina de STAS en Choluteca el 24 de septiembre de 2016.

Area de almuerzo en las plantaciones de Fyffes

Cronología de sindicalización y violencia antisindical de Fyffes Honduras⁹²

2016: 1er intento de sindicalización

- 28 de enero: el Ministerio de Trabajo notifica a Fyffes que los trabajadores han formado un sindicato con STAS.
- 29 de enero: la gerencia encierra a los cuatro ejecutivos del sindicato en una oficina y los interroga sobre el sindicato.
- 30 de enero: un abogado de la empresa obliga a los cuatro líderes sindicales a firmar cartas de renuncia en presencia de un notario.
- 31 de enero: STAS elige nuevos líderes sindicales.



Crédito: STAS-FESTAGRO

2016: 2º intento de sindicalización

- 9 de febrero por la mañana: el Ministerio de Trabajo informa a Fyffes de los nuevos líderes sindicales.
- 9 de febrero por la tarde: la gerencia encierra a los cuatro nuevos dirigentes sindicales en una oficina y les exige que firmen cartas de renuncia. Se niegan. El inspector de trabajo que notificó a Fyffes del sindicato por la mañana llega y se le prohíbe ingresar a la oficina.
- 10 de febrero: un gerente de Fyffes sale a las plantaciones de melón y les piden a los líderes sindicales de renunciar al STAS.
- 15 de febrero: los abogados de Fyffes solicitan al Ministerio de Trabajo que anule el sindicato STAS con el argumento de que un líder sindical está de baja por enfermedad.
- 24 de febrero: el inspector de trabajo emite un informe que indica que Fyffes debe abstenerse de violar la ley y ordena a Fyffes que corrija las infracciones dentro de tres días hábiles.
- 24 de febrero: el Ministerio de Trabajo realiza una inspección en las plantaciones de Fyffes y encuentra violaciones al salario mínimo, las vacaciones, la bonificación educativa, la bonificación del 13 y 14 mes y las infracciones salariales del séptimo día.
- 29 de febrero: Fyffes presenta una petición para anular el informe del inspector del trabajo sobre la base de que está abusando de su autoridad.
- 18 de marzo: Fyffes presenta una apelación para anular el sindicato STAS alegando que no pueden formar un sindicato en SuragroH porque los trabajadores son empleados de Melon Export. Los trabajadores alegan que Fyffes cambió sus contratos de SuragroH a Melon Export.
- 20 de abril: STAS elige a nuevos líderes sindicales para representar a los trabajadores de Melon Export.
- 22 de abril: el Ministerio de Trabajo notifica a Fyffes sobre este intento de sindicalización en Melon Export. Un gerente de SuragroH firma la notificación, haciéndola inválida porque no es un gerente de Melon Export.

2016: 3er intento a sindicalización

- 25 de abril: Fyffes les dice a 21 miembros del sindicato STAS que sus contratos han finalizado. La cosecha generalmente termina a mediados de mayo y, de hecho, los contratos de otros trabajadores agrícolas continúan. Estos trabajadores alegan que están siendo blanco de recortes anticipados de contratos porque son miembros de STAS.
- 28 de abril: el Ministerio de Trabajo notifica nuevamente a Melon Export sobre el sindicato STAS.
- 29 de abril: Fyffes les comunica a 25 miembros del sindicato que sus contratos han finalizado debido a su afiliación a STAS.
- 12 de mayo: el Ministerio de Trabajo solicita una respuesta de Fyffes con respecto a la notificación del sindicato en Melon Export. Fyffes responde que toda comunicación de la empresa se suspende hasta que el Ministerio de Trabajo resuelva las apelaciones de Fyffes.
- Mayo: Fyffes revoca los contratos permanentes de tres miembros de la junta ejecutiva de STAS y promete que serán contratados la próxima temporada con contratos temporales. Esto nunca pasa.
- 9 de agosto: Fyffes, el alcalde de Santa Ana de Yusguare y un sacerdote católico se reúnen en Tegucigalpa con Ebal Díaz, el asesor ejecutivo del presidente de Honduras.
- 29-31 de agosto: Fyffes anuncia que está cerrando 1,300 manzanas de plantaciones de melón porque los trabajadores organizaron un sindicato. Un grupo principalmente de personal gerencial organiza una protesta contra STAS. Ebal Díaz declara en la televisión nacional que “el Presidente de la República nos envió en primer lugar para proteger a las empresas,” y la Alcaldesa de Santa Ana de Yusguare culpan a las “personas de cabeza caliente” de la comunidad como la razón por la que Fyffes cierra estas operaciones. Un periodista nombra a la activista de STAS, Patricia Riera, como responsable de dividir a la comunidad y obligar a la empresa a retirarse.
- 23 de septiembre: el Ministerio de Trabajo de Tegucigalpa anula el informe de inspección del 24 de febrero que cita a Fyffes violando las leyes laborales por amenazar a los líderes sindicales. STAS nunca recibe la notificación legalmente requerida de la decisión del Ministerio de Trabajo.
- 24 de septiembre: un organizador de STAS-FESTAGRO recibe una amenaza de muerte en la oficina de STAS en Choluteca. La nota escrita a mano dice: “Retírate de armar sindicatos: y si no lo haces, te atienes a las consecuencias, aquí estás en el sur. No estás en la costa norte. Te advierto.”
- 20 de octubre: STAS apela la resolución del 23 de septiembre. La Secretaría General rechaza la evidencia que presenta el abogado de STAS.
- Noviembre: 39 miembros de STAS no son recontractados para la temporada de melón 2016-2017.

2017

- 20 de febrero: Fyffes despide a los 65 de sus guardias de seguridad, días después de descubrir que estaban afiliados a STAS.
- 13 de abril: en el camino al lado de una plantación de Fyffes, un grupo de hombres enmascarados atacan a Moisés Sánchez, Secretario General del seccional de STAS, y a su hermano Misael Sánchez. Cuando Misael intenta escapar, uno de los hombres le corta la cara con un machete. Los hombres enmascarados golpean a Moisés, lo amenazan y lo mantienen cautivo durante 40 minutos. Uno de ellos le dice a Moisés: “Si continúas en este [sindicato], pagarás las consecuencias.”⁹³
- Noviembre: tres trabajadores afiliados a STAS informan que sus supervisores les dijeron que, para ser recontractados, cada uno debe escribir su nombre, número de identificación y firma en una hoja de papel. Sus supervisores dicen que el documento es para desafilarse de STAS y que no volverán a contratar a los trabajadores si asisten a las reuniones de STAS.
- 12 de diciembre: trece trabajadoras, incluidas las afiliadas a STAS, experimentan vómitos y desmayos debido a la exposición a agroquímicos. STAS solicita una inspección del trabajo. El inspector de trabajo solo entrevista al médico y a la gerencia de la empresa, no entrevista a las trabajadoras afectadas. El médico de la empresa informa que sufrían de “ansiedad colectiva.”

2018

- 26 de septiembre: el Ministerio de Trabajo decide de acuerdo con la afirmación de Fyffes de que sus trabajadores no son elegibles para recibir bonos de educación, vacaciones o bonos de 13 y 14 mes porque trabajan menos de 200 días por año. Esta decisión viola el artículo 347 del Código Laboral de Honduras y los artículos 7, 8, 13 y 128 de la Constitución, que exigen que los empleadores paguen estos beneficios en proporción al tiempo de trabajo de los empleados.⁹⁴
- 27 de septiembre: dos años y medio después de la apelación de Fyffes para anular el sindicato STAS, el Ministro de Trabajo, Carlos Madero, falla a favor de Fyffes, en contravención de las normas de la OIT y los artículos 10, 469, 516 y 517 del Código Laboral de Honduras.
- 10 de octubre: el Ministerio de Trabajo absuelve a Fyffes de las violaciones laborales y las multas correspondientes citadas en el informe del inspector del trabajo de febrero de 2016, resolviendo a favor de la apelación de Fyffes. Esta decisión viola el Artículo 1 del Convenio 98 de la OIT y los Artículos 10, 46, 478, 516 y 517 del Código del Trabajo de Honduras.
- 19 de octubre: el Ministerio de Trabajo otorga el registro legal de los sindicatos a SITRASURAGROH y SITRAMELEXA, sindicatos “amarillos” cuya junta ejecutiva está compuesta por el personal confidencial de la gerencia de Fyffes, una violación del Artículo 511 del Código Laboral de Honduras.
- 14 de diciembre: Comercio Justo EEUU le revoca su certificación a la plantación Suragroh de Fyffes después de que su auditoría descubra violaciones de salarios y beneficios, salud y seguridad de los trabajadores y libertad de asociación.



Crédito: STAS-FESTAGRO

Principios de 2019

- 11 de enero: el director de sostenibilidad global de Fyffes y el director de recursos humanos para América Central y del Sur firman un acuerdo con STAS con un proceso de tiempo limitado para volver a contratar a los miembros de STAS y reconocer a STAS como el representante legítimo de sus trabajadores afiliados, con el compromiso de establecer reglas de debate y luego comenzar la negociación colectiva.⁹⁵
- Finales de enero: la administración local intensifica la represión antisindical al obligar a los trabajadores a unirse a los sindicatos amarillos, SITRASURAGROH y SITRAMELEXA, en violación flagrante del acuerdo del 11 de enero.
- 15 de febrero: dos gerentes en un vehículo de la empresa le piden a un miembro de STAS que deje de trabajar y se suba al auto con ellos. La llevan a un lote de plantación vacío. En el auto, le preguntan si es una afiliada de STAS. Ella responde que lo es. Le dicen que Fyffes nunca negociará con el sindicato. Le piden su firma para desafiliarse de STAS y dicen que afiliarse a SITRAMELEXA significaría recibir el bono educativo, la indemnización y un bono al fin del año.

Mediados de 2019

- 16 de febrero: un grupo de dos decenas de miembros de STAS que no han sido recontratados desde 2016 van a la oficina de la empresa para solicitar ser contratados. Se encuentran con una protesta anti-STAS orquestada por la gerencia. Ninguno de ellos es recontratado.
- Febrero: los miembros de STAS informan que:
 - SITRAMELEXA ha dejado de trabajar durante la mitad del día, llegando a vehículos de la empresa y obligando a los trabajadores agrícolas a afiliarse a SITRAMELEXA.
 - Se les están prometiando bonos y canastas familiares al final de la cosecha si se afilian a SITRAMELEXA.
 - Un gerente golpeó a un trabajador y luego lo despidió. Fyffes volvió a contratar a este trabajador después de que STAS presentó quejas ante el Ministerio de Trabajo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CONADEH) y la policía.
 - Un gerente le dijo a una trabajadora afiliado a STAS que solo sería reincorporada si se uniera a SITRAMELEXA y se desafilaba de STAS.
 - Fyffes restablece a algunos afiliados de STAS con la condición de que no estén involucrados con STAS.
 - Afiliados de STAS han recibido visitas de supervisores inmediatos en sus hogares pidiéndoles que se afilien a SITRAMELEXA.
- 12 de marzo: una trabajadora enferma le pide permiso a su jefe para ir al centro médico. Su jefe dice que no y solo le autoriza a ir a la tienda de la esquina a comprar píldoras. STAS informa a un inspector de trabajo.
- 20 de marzo: un inspector de trabajo convoca a una reunión con la trabajadora y Fyffes. Cuando llega, un notario le pregunta por qué no le dijo nada a la empresa y ella responde que los problemas planteados no se resuelven. Su jefe dice que no recuerda que ella le pidió permiso para ir al centro médico, pero si lo hubiera hecho, se lo habría dado. Un representante de SITRAMELEXA en la reunión la acusa de no seguir los procedimientos correctos y acusa a STAS de intentar socavar SITRAMELEXA.



Finales de 2019

- Noviembre: más de una decena de trabajadores que asistieron a la reunión de orientación de Melon Export informan que, durante esta reunión de la empresa, un representante de SITRAMELEXA les dijo a todos los asistentes que la única forma en que recibirían un bono de la empresa al final de la cosecha o el apoyo para los gastos funerarios sería si se afilian a SITRAMELEXA.
- Noviembre: varios miembros de STAS informan que un caporal (líder del equipo de trabajo) les pide que le proporcionen copias de sus tarjetas de identificación para desafiliarlos de STAS. Los trabajadores se preocupan de que si no cumplen perderán beneficios, no serán contratados el próximo otoño o de lo contrario serán discriminados.

Blanqueo empresarial y cortinas de humo

En lugar de respetar los derechos universales de los trabajadores a la libertad sindical y la negociación colectiva, Fyffes hizo lo que hacen muchas empresas cuando los trabajadores se sindicalizan: gastó decenas de miles de dólares en contratar consultores y abogados para ayudarlos a encubrir su actividad antisindical. Y, en lugar de escuchar a sus trabajadores, Fyffes trató los abusos de los derechos humanos documentados como una mancha en sus relaciones públicas a cubrir: creando Principios de Conducta Empresarial Responsable y buscando una certificación de comercio justo para sus plantaciones – todo mientras se niega a remediar las violaciones de décadas.⁹⁶

En lugar de involucrarse, con los trabajadores, en el abordaje de sus inquietudes de larga data, Fyffes ha procurado desarrollar planes de RSE en un aparente esfuerzo por distraer a los consumidores, supermercados e inversores de su lucha sindical.

En abril de 2018, Fyffes logró la certificación de Comercio Justo EEUU para su subsidiaria Suragroh en Honduras.⁹⁷ En noviembre de 2018, el director general de Comercio Justo EEUU, Paul Rice, le dijo a ILRF que su auditoría de 2018 “no arrojó ninguna evidencia de actividades antisindicales en curso o abusos contra los derechos humanos.”⁹⁸ Una etiqueta de comercio justo colocada en los melones vendidos

en los Estados Unidos corre el riesgo de engañar a los consumidores y socavar aún más los esfuerzos de organización independiente de los trabajadores. Solo después del lanzamiento de una campaña pública que desencadenó una nueva auditoría, la cual identificó “violaciones críticas en las áreas de salarios y beneficios, salud y seguridad de los trabajadores y libertad de asociación,” Comercio Justo EEUU descertificó la empresa Suragroh.⁹⁹

En marzo de 2019, Fyffes anunció su “Programa Global de Igualdad de Género,” que lanzó convenientemente en sus dos plantaciones en América Latina que tienen organización sindical en curso – en Honduras y Costa Rica.¹⁰⁰ Un organizador de STAS-FESTAGRO dijo: “No estamos en contra de programas de género, pero estamos en contra cuando se usa para encubrir abusos laborales y eludir la ley.”¹⁰¹

En Honduras, Fyffes proporciona contribuciones caritativas a la comunidad, como patrocinar escuelas locales, donar suministros y uniformes, enviar al médico de la empresa a visitar las escuelas y dar a los trabajadores seleccionados tierras fuera de temporada para sembrar maíz, chayote, sorgo, yuca y frijoles, para su propio uso.¹⁰² Mientras tanto, Fyffes continúa pagando salarios de miseria y pone activamente en peligro la vida de los trabajadores al exponerlos a agroquímicos tóxicos. STAS ha dicho que no aceptará la caridad como un reemplazo de la justicia, o los programas de RSE como una herramienta utilizada



Las afirmaciones de Fyffes sobre la seguridad en las plantaciones en Honduras no deberían ser tomadas como certeras¹⁰⁸

Por Garrett Brown, MPH, CIH, Coordinador de la Red de Apoyo para la Seguridad y Salud en las Maquiladoras (MHSSN)

En la controversia en curso sobre las violaciones de los derechos laborales y la salud y seguridad de los trabajadores, en sus proveedores, en Honduras, la multinacional de frutas Fyffes le dijo a la revista *The Progressive*: “nuestras plantaciones han pasado auditorías de SMETA para la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.”¹⁰⁷

Esta afirmación de Fyffes no se debe, y no se puede, tomar como verdadera y exacta.

Sedex, la empresa de consultoría con sede en Londres que ejecuta el programa SMETA, declara muy claramente en las “Preguntas frecuentes” en su sitio web lo siguiente:

- “No auditamos y no certificamos.”
- “Sedex en sí mismo no especifica un código particular o indica que los proveedores han ‘aprobado’ o ‘fallado’.”
- “Sedex no establece ningún estándar ni determina la política de sus miembros.”
- “Las reglas de Sedex requieren que los miembros utilicen sus mejores esfuerzos para garantizar que la información que colocan en Sedex Advanced sea correcta. Sin embargo, no verificamos ni validamos esta información.”

Sedex y su SMETA son parte del diseño de la industria de la “Responsabilidad Social Empresarial” (RSE) multimillonaria para proteger la imagen de marca y la reputación corporativa de las corporaciones multinacionales con cadenas de suministro globales. En los últimos 25 años, la industria de la RSE no ha logrado mejorar las condiciones de trabajo en fábricas, plantaciones y minas, al tiempo que ha asegurado con éxito a sus clientes, inversores, empleados y medios de comunicación que “Se está haciendo algo” para abordar las condiciones ilegales e inseguras que las propias políticas y prácticas de abastecimiento de las corporaciones han hecho inevitable y peor con cada ciclo de contratación.

El programa SMETA se basa principalmente en información generada por los propios proveedores sobre las condiciones laborales en sus propios lugares de trabajo. Estos proveedores tienen todos los incentivos del mundo para ocultarle a sus compradores condiciones inseguras, insalubres e ilegales.

Algunas marcas multinacionales contratan auditores de RSE o empresas de “monitoreo social” para verificar las afirmaciones de sus proveedores. Estos auditores también tienen tremendos conflictos de intereses: si desean conservar a sus clientes corporativos, no pueden emitir informes de fábrica implacablemente negativos (pero precisos), por lo que la industria de la RSE ha fracasado espectacularmente en evitar varios de los peores desastres industriales de la historia en la última década.

Por ejemplo, el auditor de RSE Bureau Veritas (y otros) realizaron múltiples inspecciones de las fábricas de prendas de vestir en el edificio Rana Plaza en Dhaka, Bangladesh, y le dieron una declaración de salud limpia a un edificio que colapsó en 2013 y mató a 1,100 trabajadores en un instante. Los auditores de RSE capacitados en el “código SA 8000”, uno de los códigos de referencia SMETA de Sedex, inspeccionaron la fábrica de ropa Ali Enterprises en Karachi,

Pakistán, “certificando” que la fábrica era segura en 2012. Tres semanas después, el edificio se incendió y mató a 289 trabajadores - 25% de toda la fuerza laboral en la fábrica “certificada segura”.

Toda la industria de la RSE multimillonaria está diseñada para proteger a las corporaciones, no para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores y sus derechos legales. De hecho, el único enfoque que ha tenido éxito en mejorar las condiciones de trabajo es la participación directa de los trabajadores en los programas de seguridad a nivel de fábrica, incluidos los comités de seguridad de la salud, donde los trabajadores están representados por una organización de su elección.

Sin la protección de un sindicato u organización similar seleccionada por los miembros, los trabajadores no pueden estar libres de represalias y castigos del empleador, ni recibir la capacitación, la información y el tiempo libre pagado que necesitan para llevar a cabo sus importantes tareas de identificación, evaluación y eliminación de los riesgos para la salud y la seguridad del lugar de trabajo.

La afirmación de Fyffes de que los autoinformes de los proveedores y el monitoreo ocasional de RSE de alguna manera garanticen condiciones de trabajo seguras y legales es simplemente absurdo y no se puede tomar en serio.


para “distraer de la obligación de la empresa de poner fin y remediar las violaciones de los derechos laborales.”¹⁰³

Como respuesta a la campaña internacional, Fyffes creó una línea directa para que los trabajadores denunciaran violaciones; el código de conducta de esa página está “pendiente”.¹⁰⁴ La empresa también señala a auditorías SMETA de terceros e inspecciones laborales hondureñas que no muestran violaciones laborales notables.¹⁰⁵ Sin embargo, los trabajadores continúan siendo castigados por exigir sus derechos y denunciar abusos. Desde el primer momento en que los trabajadores alzaron sus voces en 2016, los jefes locales encerraron, sobornaron y amenazaron a los líderes sindicales de STAS.¹⁰⁶ Las iniciativas empresariales de arriba hacia abajo no pueden deshacer los cuatro años de mensajes violentos que Fyffes ha transmitido a su fuerza laboral: alza la voz y perderás tu trabajo y tu sustento.

Sin salvaguardar que se respete el derecho de sindicalización, con un sindicato independiente como STAS, es imposible garantizar el cumplimiento de cualquier otro derecho en las plantaciones de melón de Fyffes.

“Cuando un jefe vino a mi casa en septiembre de 2016, estaba asustado. Me preguntó, ¿por qué estás involucrado en el sindicato [STAS]? Le dije: ‘porque no le dan medicina a la gente.’ Él dijo: ‘estás jodido por involucrarte en el sindicato’ ... Un mes después vinieron y me recogieron de la hamaca en casa y me llevaron a una ambulancia. Necesitaba atención médica pero no llamé a una ambulancia. El médico de la clínica de San Francisco me dijo que llamaría al médico de la empresa para decirle que debo tener cuidado en el trabajo. Así es como la empresa sabía que necesitaba ir al hospital. La empresa le pagó a una enfermera 7,000 lempiras para que me visitara varias veces. Ella dijo que querían que firmara una hoja de papel. Fue para desafiliarme del sindicato. Intentaban echarme... Me trajeron muchos papeles para firmar, no firmé ninguno de ellos. Comprobantes de pago. Una hoja blanca. Cinco o seis veces la gente vino a mi casa pidiéndome que me fuera de STAS. Nunca firmé nada. Todavía soy miembro de STAS.”

– Baltazar Cruz, en entrevista con ILRF el 25 de noviembre de 2019



“En la orientación, el representante del sindicato de la empresa dijo: ‘si mueres mientras trabajas en la empresa, siete personas más están listas para reemplazarte’.”

– Anónimo, noviembre de 2019

“El representante sindical de la empresa nos dijo a todos que si firmamos con el sindicato recibimos un ataúd si nosotros o un miembro de la familia muere este año.”

– Anónimo, noviembre de 2019

“Un caporal envió a alguien a pedir tres copias de la tarjeta de identificación para desafilarme de STAS, pero no quise.”

– Miembro anónimo de STAS,
noviembre de 2019

RESPUESTAS DE SUPERMERCADOS, CERTIFICADORAS Y GOBIERNOS

Gobierno de los Estados Unidos de América

Las noticias de las violaciones laborales en la plantación Suragroh de Fyffes llegaron al Departamento de Trabajo de los EEUU en marzo de 2012 cuando la AFL-CIO, 25 sindicatos hondureños y una organización de derechos de las mujeres presentaron una queja bajo el Tratado de Libre Comercio de América Central (CAFTA).¹⁰⁹ La queja citaba el incumplimiento por parte del gobierno de Honduras de los requisitos laborales en virtud del acuerdo comercial.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) entrevistó a los trabajadores poco después de recibir la queja, quienes informaron que la plantación no había pagado el salario mínimo desde 2005.¹¹⁰ El informe del USDOL de 2015 señaló que en 2007 la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (STSS) encontró que Suragroh estaba violando el salario mínimo, las horas extra, la seguridad social, los días de descanso, los feriados legales, las vacaciones, la bonificación educativa y muchos otros derechos.¹¹¹ Cinco años después, en julio de 2012, los trabajadores de Suragroh entrevistados por el USDOL informaron muchas de las mismas violaciones en curso, incluyendo que Fyffes impone una multa de 300 lempiras (\$14.40) por faltar a un día de trabajo (incluso con el permiso de un supervisor) además del salario de

“Las preocupaciones de los trabajadores documentadas en estos casos están haciendo exactamente lo que la Administración pide a los ciudadanos centroamericanos: trabajar para mejorar su país de origen al abogar por un trabajo decente y salarios dignos. Cuando Fyffes y Grupo Jaremar, las empresas citadas en esta carta despiden ilegalmente, ponen en lista negra, amenazan y atacan físicamente a los trabajadores y al sindicato (STAS) que buscan mejorar las vidas y los medios de vida de las personas en Honduras, contribuyen a la migración forzada. Las decisiones antisindicales ilegales del Ministerio de Trabajo de Honduras tomadas en estos casos están socavando los derechos de sus ciudadanos y alimentando los factores económicos para la migración.”

– Congresista Jan Schakowsky

“Como los trabajadores se han venido a dar cuenta de primera mano, el CAFTA solo ha exacerbado la desesperación y la inestabilidad en Honduras. Al igual que el TLCAN, la arquitectura de desregulación del CAFTA junto con las protecciones de los inversores permitieron a las empresas subcontratar en sus cadenas de suministro componentes con mano de obra intensiva, a ubicaciones con leyes laborales débiles y bajos salarios. El gobierno hondureño ha tratado de seguir siendo competitivo en el mercado global y mantener bajos costos laborales para atraer capital extranjero al ignorar o, en algunos casos, interferir activamente con los derechos fundamentales de libertad de asociación y negociación colectiva.”

– AFL-CIO¹³⁵

ese día y amenazas de despidos por hablar con los inspectores laborales del gobierno.¹¹²

En octubre de 2018, el USDOL citó a Sol / Fyffes / Sumitomo (por las condiciones en Suragroh y Melon Export) como uno de los dos casos en curso de la queja original donde las violaciones están vigentes y aún no se han resuelto.¹¹³ La queja está en curso al momento de escribir este informe.

La carta de agosto de 2019 de 55 miembros del Congreso al Representante de Comercio de EEUU, Robert Lighthizer, y al Secretario de Trabajo en Funciones, Patrick Pizzella, expresó su profunda preocupación por la violación continua del capítulo laboral de CAFTA por el gobierno hondureño.¹¹⁴ La AFL-CIO, Communications Workers of America y el Foro Internacional de Derechos Laborales respaldaron la carta. La carta manifiesta:

Desde 2016, STAS ha registrado sindicatos seccionales que representan a los trabajadores en las plantaciones de Fyffes-Sol y Grupo Jaremar para abordar numerosas violaciones laborales, incluido el robo desenfrenado de salarios y la exposición a pesticidas tóxicos. El Ministerio de Trabajo hondureño no solo no ha logrado detener estas violaciones laborales, sino que se ha alineado con los empleadores en su esfuerzo por destruir el sindicato. De hecho, el Ministro de Trabajo, Carlos Madero, emitió una decisión, contraria a la ley hondureña, que disolvió el sindicato seccional en las plantaciones de Fyffes-Sol. Posteriormente, el Ministro de Trabajo reconoció e inmediatamente registró sindicatos controlados por los empleadores.¹¹⁵

Iniciativa de Comercio Ético (ETI)

En febrero de 2016, la Unión Internacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Alimentación

“Aunque Fyffes ya no es miembro de la ETI, ya que fue expulsado por no cumplir con nuestras expectativas, estamos muy decepcionados de ver que continúan tratando a los trabajadores de maneras que les niegan a muchos de ellos sus derechos fundamentales en el trabajo. Instamos a Fyffes y su empresa matriz a entablar un diálogo significativo con los representantes de sus trabajadores, para resolver los problemas actuales que arruinan su nombre y la fruta que forma parte básica de muchas canastas de compras.”

Peter McAllister, Director,
Ethical Trading Initiative¹³⁶

(UITA) – a la cual STAS está afiliado – y la ONG Banana Link, con sede en el Reino Unido, presentaron una queja contra Fyffes ante la Iniciativa de Comercio Ético (Ethical Trading Initiative, ETI), pidiendo que la ETI expulse a Fyffes de su membresía.¹¹⁶ El ETI es un organismo independiente con sede en el Reino Unido cuyos miembros aceptan mantener el código base de ETI, que entre otras cosas requiere que los miembros respeten la libertad de asociación en sus cadenas de suministro. La denuncia citaba abusos contra los derechos humanos en la cadena de suministro de melones de Fyffes en Honduras. Un año después, ETI suspendió a Fyffes y comenzó un proceso de compromiso de 22 meses entre Fyffes y STAS para resolver los abusos de los derechos laborales, que incluyó cuatro reuniones de alto nivel con los ejecutivos sindicales y empresariales y una misión independiente a las plantaciones con consultores externos. En marzo de 2019, ETI expulsó a Fyffes de su membresía luego de concluir que “a pesar de estos esfuerzos y el compromiso a largo plazo de ETI con el tema, Fyffes todavía no lograba resolver las preocupaciones sustantivas planteadas.”¹¹⁷

Comercio Justo EEUU

En abril de 2018, Comercio Justo EEUU (Fair Trade USA) anunció que había certificado a la subsidiaria Suragroh de Fyffes como “comercio justo después de más de un año de compromiso con la gerencia



**Ethical
Trading
Initiative**

For workers' rights.
For better business.

para realizar los cambios necesarios para aprobar la auditoría de prácticas sociales, ambientales y laborales de Comercio Justo EEUU.”¹¹⁸ Después de escuchar esta noticia, ILRF y Fair World Project compartieron documentación con Comercio Justo EEUU sobre las violaciones no remediadas y continuas de los derechos laborales en Suragroh. Después de seis meses, dada la falta de respuesta adecuada de Comercio Justo EEUU y las violaciones en curso en la plantación,



ILRF y Fair World Project hicieron público el tema con una carta de inicio de sesión, un comunicado de prensa y publicaciones en las redes sociales. La carta abierta conjunta, del 27 de noviembre de 2018, de 24 organizaciones de la sociedad civil instó a Comercio Justo EEUU a descertificar Suragroh.¹¹⁹

En un comunicado de prensa que acompaña a la carta, Dana Geffner, Directora Ejecutiva de Fair World Project, dijo: “Los estándares débiles de Comercio Justo USA y la falta de responsabilidad del 100 por ciento se traducen en ‘lavado justo’ de abusos contra los derechos humanos. Comercio Justo EEUU está socavando activamente los esfuerzos de organización de los trabajadores agrícolas en el terreno y erosionando el espíritu y la integridad del comercio justo.”¹²⁰

La Directora Ejecutiva de ILRF Judy Gearhart dijo en el mismo comunicado de prensa: “Fyffes en Honduras ha perpetuado la represión antisindical desde el primer momento en que los trabajadores del melón decidieron organizar un sindicato independiente. Cuando los trabajadores han ejercido su derecho universal de asociarse y organizarse libremente, se enfrentan a represalias violentas de la gerencia local de Fyffes. A pesar de la abrumadora evidencia y los testimonios de los trabajadores, Comercio Justo EEUU está permitiendo que Fyffes continúe arrasando los derechos de los trabajadores con impunidad y dando a la marca global un sello de aprobación brillante y rentable.”¹²¹

Comercio Justo EEUU no indica la fuente de la

evidencia, pero escribe que, “el 28 de noviembre, Comercio Justo EEUU recibió nueva evidencia de fuentes confiables en Honduras que alegaban violaciones recientes de los estándares de Comercio Justo en la plantación Suragroh.”¹²² Comercio Justo EEUU suspendió el certificado de Comercio Justo de Suragroh el 30 de noviembre, luego de lo cual se procedió a una auditoría no anunciada de la empresa de Suragroh que consistió en entrevistas con más de 120 trabajadores a tiempo completo y de temporada, administración de la plantación, representantes sindicales locales, funcionarios gubernamentales y otros partes interesadas. Comercio Justo EEUU afirma que el informe de auditoría “confirmó violaciones críticas de varias normas de Comercio Justo que cubren salarios y beneficios, salud y seguridad de los trabajadores y libertad de asociación.” Comercio Justo EEUU revocó el certificado de Comercio Justo de Suragroh el 14 de diciembre de 2018.¹²³

Supermercados

ILRF alertó por primera vez en 2017 a 25 cadenas de supermercados que almacenan melones Fyffes/Sol en los EEUU sobre las violaciones laborales en las plantaciones de Honduras.¹²⁴ ILRF y Fair World Project enviaron cartas a muchas de estas mismas empresas, como Albertsons, Kroger, Trader Joe’s, Walmart y Whole Foods Market, nuevamente en abril, agosto y noviembre de 2019.

Tras el compromiso de la Red Europea de Acción por Productos Agroindustriales y Bananeros (EUROBAN por sus siglas en inglés) y la campaña Make Fruit Fair, y después de que la Iniciativa de Comercio Ético expulsara a Fyffes de su membresía, la compañía perdió algunos pedidos de banano en Europa con Tesco y Dansk Supermarked (ahora Salling Grupo).¹²⁵ Tres grandes cadenas minoristas en los Estados Unidos ya no obtienen melón de Fyffes de Honduras, luego de ser informados sobre las violaciones laborales en las plantaciones.¹²⁶

Costco fue el primer supermercado que notificó a las ONGs que había cesado los pedidos de Fyffes Honduras.¹²⁷ Costco luego confirmó que no venderá melones Fyffes Honduras en la temporada 2019-2020.¹²⁸

Otra cadena de más de 500 tiendas, que almacenaba melones de Fyffes Honduras a principios de 2019 y continúa vendiendo melones de Fyffes de Guatemala, escribió: “[Actualmente] no compramos ningún producto de las instalaciones de Fyffes en Honduras, ni tenemos planes para hacerlo en el futuro,” solicitando que no se publique su nombre.¹²⁹

Whole Foods Market respondió a fines de enero de 2020 afirmando que “no obtendrá melones hondureños de Fyffes hasta que la compañía resuelva adecuadamente este problema.”¹³⁰

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Un informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT de noviembre de 2018 revisó las denuncias de violaciones de Suragroh por parte de STAS y las respuestas del gobierno de Honduras. En el informe, el comité de la OIT ofrece varias recomendaciones al gobierno de Honduras, entre ellas: que el gobierno informe a la OIT sobre los motivos de la cancelación de la notificación del establecimiento de la junta ejecutiva de la subseccional de STAS y resultado de la apelación de STAS; que el gobierno examine si los despidos de los miembros de la junta ejecutiva de la subseccional de STAS fueron de naturaleza antisindical; y que el gobierno lleve a

cabo investigaciones penales sobre los ataques contra Moisés y Misael Sánchez y se asegure de que estén recibiendo la protección adecuada para garantizar plenamente su seguridad.¹³¹

Hasta noviembre de 2018, la OIT no había recibido una respuesta del gobierno hondureño.¹³² En junio de 2019, la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), a la que está afiliado FESTAGRO (la federación sindical a la cuál STAS está afiliado), presentó una queja adicional a la OIT que detalla el incumplimiento del Gobierno de Honduras de las recomendaciones de la OIT y referencias a violaciones en curso en el caso de Suragroh y Melon Export de los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva.¹³³

Dada la gravedad y frecuencia de la violencia antisindical en Honduras, la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT instó al gobierno hondureño en 2018 a tomar todas las medidas necesarias “para crear un ambiente donde los trabajadores puedan ejercer su derecho de libertad sindical sin la amenaza de violencia u otras violaciones de sus libertades civiles.” Esto incluyó investigar los asesinatos de sindicalistas, brindar protección rápida a los líderes amenazados y realizar investigaciones y enjuiciar a las personas responsables de estos crímenes.¹³⁴



CONCLUSIÓN

Las operaciones de Fyffes en Honduras se basan fundamentalmente en la idea de una fuerza laboral mal-pagada y desechable. Durante décadas, estos trabajadores del melón han cosechado fruta para supermercados en los Estados Unidos mientras reciben salarios de pobreza, exposición a pesticidas tóxicos y condiciones de trabajo inhumanas. A pesar de trabajar en las plantaciones durante muchos años, estos trabajadores son contratados en repetidas ocasiones con contratos precarios a corto plazo, lo que permite a los patrones negar el empleo en la siguiente temporada a quienes denuncian los abusos. Al ganar menos de diez dólares al día, muchos trabajadores informan que el hambre y la desnutrición son problemas graves para ellos y sus familias, que subsisten con una dieta principalmente de arroz y frijoles.

Generación tras generación de trabajadores del melón han dado toda su vida adulta a estas plantaciones, y aún continúan trabajando, mientras son físicamente capaces, después de los 65 años, sin pensiones ni ahorros para jubilarse. Incluso para muchos de los trabajadores más jóvenes, la muerte se siente cercana, bajo las duras condiciones plagadas de enfermedades ocupacionales y riesgos de seguridad, y de hecho la empresa lo sabe. Los sindicatos amarillos controlados por la gerencia de Fyffes incluso ofrecieron a los trabajadores, como incentivo para afiliarse, la promesa de un ataúd de la empresa si ellos o alguno de sus familiares muere durante la temporada del melón.

Luego de que los trabajadores en 2016 decidieran unirse a un sindicato para luchar por sus derechos, cansados



Crédito: STAS-FESTAGRO

de los abusos, se encontraron con amenazas violentas y renunciadas forzadas. La violencia que los líderes sindicales han enfrentado en los últimos cuatro años ha tenido un efecto atemorizador en las comunidades de trabajadores. Contra todo pronóstico, decenas de trabajadores lucharon, y continúan luchando, por su sindicato, a pesar de los despidos masivos, las amenazas de muerte y la violencia física.

En lugar de respetar el derecho universal de los trabajadores a organizarse, Fyffes desplegó una campaña de relaciones públicas para encubrir los abusos laborales. Fyffes finalmente fue descertificado por Comercio Justo EEUU en diciembre de 2018 y expulsado de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) en marzo de 2019 después de que estas organizaciones llevaran a cabo sus propias investigaciones sobre las violaciones.

Aun así, la administración local continuó formando sindicatos amarillos y lanzó una campaña masiva de afiliación que implicó obligar a los miembros de STAS a unirse a los sindicatos amarillos controlados por la administración para ser contratados.

En otoño de 2019, después de que Costco y Whole Foods Market cesaron sus pedidos de melones hondureños de Fyffes, y Salling Group (anteriormente Dansk

Supermarket) y Tesco redujeron otros pedidos de fruta de Fyffes debido a las violaciones, Fyffes finalmente volvió a contratar a decenas de miembros del sindicato que habían sido incluidos en las listas negras durante tres años. Sin embargo, las condiciones de explotación laboral siguen siendo las mismas para la fuerza laboral de más de 6,500 personas.

En lugar de amenazar a los trabajadores con que Fyffes podría abandonar el país si la campaña internacional no se detiene, Fyffes debe respetar el derecho de sus trabajadores agrícolas a tener su propio sindicato real, que no es el caso de las organizaciones ilegítimas creadas por la administración, SITRAMELEXA y SITRASURAGROH, cuya formación fue una táctica antisindical por parte de la gerencia para suplantar una organización sindical verdadera e independiente.

Fyffes debe dejar de negar la verdad sobre las violaciones en curso en las plantaciones, respetar plenamente los derechos sindicales a la libertad de asociación y negociación colectiva, y proceder con negociaciones genuinas y de buena fe con STAS para llegar a un acuerdo legalmente vinculante y exigible que aborde y remedie las preocupaciones constantes y de mucho tiempo de todos los trabajadores por las malas condiciones de trabajo.



Crédito: STAS-FESTAGRO

ENDNOTES

- 1 Fresh Plaza, "Honduran melon wants to conquer Taiwan and Korea," 12 de junio 2016, <https://www.freshplaza.com/article/2003380/honduran-melon-wants-to-conquer-taiwan-and-korea/>
- 2 Hondudiario Redacción, "Mas de \$.500 millones dejan exportaciones impulsadas por venta de melón y sandia," 28 de octubre 2019, <https://hondudiario.com/2019/10/28/mas-de-500-millones-dejan-exportaciones-impulsadas-por-venta-de-melon-y-sandia/>
- 3 La Prensa, "Exportación de melón alcanza cifra record de 110 millones de dólares," 9 de agosto 2019, <https://www.laprensa.hn/economia/1308901-410/exportacion-melon-alcanza-cifra-record-110-millones-dolares-honduras>
- 4 Fyffes, "Our Story," Consultado 1 de marzo 2020, <https://www.fyffes.us/who-we-are/who-we-are>, and Sumitomo Corporation, "Global expansion of fresh produce business," Consultado 27 de marzo 2020, <https://www.sumitomocorp.com/en/jp/business/case/group/fyffes>
- 5 Sol, "Our Story," Consultado 22 de enero 2020, <https://www.solmelons.com/our-story>
- 6 Un powerpoint de Fyffes (archivado con ILRF) presentado por Julie Cournoyer, Directora Global de Sostenibilidad de Fyffes, con fecha 17 de octubre 2018, establece que las plantaciones de melón de Fyffes en Honduras tienen 350 empleados permanentes y hasta 8,000 empleados temporales. "Fyffes Progress in Honduras," 27 de noviembre 2019, <https://www.fyffes.com/news/article/fyffes-progress-in-honduras>, establece que Fyffes emplea a 500 trabajadores en la temporada baja y 6,500 trabajadores durante la temporada de crecimiento.
- 7 Fyffes, "Fyffes Progress in Honduras," 27 de noviembre 2019, <https://www.fyffes.com/news/article/fyffes-progress-in-honduras>
- 8 <https://www.solmelons.com/retail/>
- 9 Fyffes, "Fyffes Progress in Honduras," 27 de noviembre 2019, <https://www.fyffes.com/news/article/fyffes-progress-in-honduras>
- 10 Fyffes, "Fyffes wins Best Supplier PLUS Retail award and the CSR category," 23 de octubre 2019, <https://www.fyffes.com/news/article/fyffes-wins-best-supplier-plus-retail-award-and-the-csr-category>
- 11 Inter-American Development Bank, "Honduras: a Territorial Approach to Development, p.4-5, https://publications.iadb.org/publications/english/document/Honduras_A_Territorial_Approach_to_Development_en_en.pdf
- 12 Inter-American Development Bank, "Honduras: a Territorial Approach to Development, p.36, https://publications.iadb.org/publications/english/document/Honduras_A_Territorial_Approach_to_Development_en_en.pdf
- 13 COSIBAH and ILRF, "Women in the Honduran Melon Industry," 2012, <https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/HonduranMelonPlantations2012.pdf>
- 14 En 2018, los ingresos anuales de estas compañías fueron los siguientes: Dole, \$8.5 mil millones, Chiquita, \$2.9 mil millones, Del Monte, \$1.8 mil millones y Fyffes, \$1.3 mil millones; ver: <https://www.owler.com/company/fyffes>.
- 15 Sumitomo Corporation, "Re: Completion of the Acquisition of Fyffes by Sumitomo Corporation," 20 de febrero 2017, https://www.sumitomocorp.com/-/media/Files/hq/about/microsite/en/micro170220_03.pdf?la=en
- 16 Owler, "Fyffes," Consultado 22 de enero 2020, <https://www.owler.com/company/fyffes>
- 17 Fyffes, "Our Story," Consultado 1 de marzo 2020, <https://www.fyffes.us/who-we-are/who-we-are>
- 18 Fyffes, "Our Story," Consultado 22 de enero 2020, <https://www.fyffes.us/who-we-are/who-we-are>
- 19 Total Produce Plc, "Our Range," Consultado 28 de marzo 2020, <https://www.totalproduce.com/our-range/>
- 20 Total Produce, "Fyffes (Costa Rica / Panama)," Consultado 25 de enero 2020, <https://www.totalproduce.nl/en/customer/origin/fyffes-costa-ricapanama>, y Total Produce, "History & Growth," Consultado 25 de enero 2020, <https://www.totalproduce.com/history-growth>
- 21 Balmoral, "Our People," Consultado 25 de enero 2020, http://www.bilplc.com/index.php/about_us/our_people

- 22 Dole, "David H. Murdock Completes Dole Food Company Investment Transaction with Total Produce, PLC," 31 de julio 2018, http://www.dole.com/PressReleases/DOLE/2018/Completed_TP_Transaction?id=%7BB79E7063-3489-46B5-8D2D-0DC5FF0697C5%7D
- 23 Balmoral International Land Holdings plc, "Annual Report 2018," 8 de mayo 2019, http://www.bilplc.com/sites/default/files/2019-05/BIL_AR2018.pdf
- 24 Joe Brennan, "Japanese sell stake in property firm to Fyffes founding family," The Irish Times, 21 de mayo 2018, <https://www.irishtimes.com/business/commercial-property/japanese-sell-stake-in-property-firm-to-fyffes-founding-family-1.3502079>
- 25 Joe Brennan, "Japanese sell stake in property firm to Fyffes founding family," The Irish Times, 21 de mayo 2018, <https://www.irishtimes.com/business/commercial-property/japanese-sell-stake-in-property-firm-to-fyffes-founding-family-1.3502079>
- 26 COSIBAH and ILRF, "Women in the Honduran Melon Industry," 2012, <https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/HonduranMelonPlantations2012.pdf>
- 27 AFL-CIO et al., "Public Submission to the Office of Trade and Labor Affairs (OTLA) under Chapters 16 (Labor) and 20 (Dispute Settlement) of the Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement (DR-CAFTA): Concerning the Failure of the Government of Honduras to Effectively Enforce Its Labor Laws and Comply with Its Commitments under the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work," 26 de marzo 2012, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/HondurasSubmission2012.pdf>
- 28 U.S. Department of Labor, "Public Report of Review of U.S. Submission 2012-01 (Honduras)," 27 de febrero 2015, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Final_Report_of_Review-Honduras_Submission_022715_redacted.pdf
- 29 U.S. Department of Labor, "Statement on the Status of the Implementation of the U.S.-Honduras Labor Rights Monitoring and Action Plan," 12 de octubre 2018, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/MAP%20Status%20Update%202018.pdf>
- 30 Jane Moyo, "ETI terminates Fyffes' membership (#Statement 8)," 25 de marzo 2019, <https://www.ethicaltrade.org/blog/eti-terminates-fyffes-membership-statement-8>
- 31 Ruy Díaz, "Condiciones Laborales en el Sector del Melón," Defensores en Línea, 13 de enero 2020, <http://defensoresenLinea.com/situacion-laboral-en-la-produccion-melonera-en-la-zona-sur-de-honduras/>
- 32 STAS está afiliado al sucesor de COSIBA, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria (FESTAGRO).
- 33 Ver, por ejemplo: Jonathan Watts, "Fyffes melons at centre of labour abuse claims from Honduran workers," The Guardian, 29 de noviembre 2016, <https://www.theguardian.com/global-development/2016/nov/29/fyffes-melons-labour-abuse-claims-honduras-workers>; Paul O'Donoghue, "Fruit firm's plantation 'abused staff' in Honduras," The Times, 6 de diciembre 2018, <https://www.thetimes.co.uk/article/fruit-firm-s-plantation-abused-staff-in-honduras-m2qh6skx9>; Michelle Chen, "Labor Unrest Is Erupting on Honduran Plantations—And Rattling the Global Supply Chain," In These Times, 13 de febrero 2019, https://inthesetimes.com/working/entry/21743/honduras_farmworkers_plantations_fruit_fyffes_labor_irish_fair_trade; Michael Galant, "Honduran Labor Fight Reveals Exploitation Behind the Migrant Crisis," Truthout, 23 de mayo 2019, <https://truthout.org/articles/honduran-labor-fight-reveals-exploitation-behind-the-migrant-crisis/>; y Michelle Chen, "Honduran Workers Fight Union Busting Multinational," The Progressive, 22 de enero 2020, <https://progressive.org/dispatches/honduran-workers-fight-union-busting-multinational-chen-200122/>
- 34 Los trabajadores agrícolas entrevistados por ILRF reportaron con mayor frecuencia desempleo en la temporada baja; también trabajaron en otras industrias agrícolas y algunos pocos vendieron alimentos y artículos de aseo desde sus hogares. Los trabajadores de la empacadora con los que hablamos tenían trabajos fuera de temporada, como revender ropa usada, pintar, limpiar, soldar y trabajar como mecánico. También mencionaron que puede ser difícil obtener trabajo porque a menudo los empleadores solo dan trabajo a personas que ya conocen. Ver también: Ruy Díaz, "Condiciones Laborales en el Sector del Melón," Defensores en Línea, 13 de enero 2020, <http://defensoresenLinea.com/situacion-laboral-en-la-produccion-melonera-en-la-zona-sur-de-honduras/>.
- 35 Ruy Díaz, "Condiciones Laborales en el Sector del Melón," Defensores en Línea, 13 de enero 2020, <http://defensoresenLinea.com/situacion-laboral-en-la-produccion-melonera-en-la-zona-sur-de-honduras/>
- 36 IUF, "Precarious Work: Undermining Human Rights," March 2010, <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/IUF-submission-to-Ruggie-re-precario-employment-Mar-2010.pdf>
- 37 Cartas en archivo con ILRF y Proyecto Mundo Justo.
- 38 Wage Indicator, "Minimum Wages in Honduras with effect from 01-01-2019 to 31-12-2019," <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/honduras/archive/minimum-wages-in-honduras-with-effect-from-01-01-2019-to-31-12-2019>. Conversiones salariales realizadas utilizando tipos de cambio de divisas de 25 de enero 2020.
- 39 Análisis salarial por STAS en archivo con ILRF.
- 40 Ruy Díaz, "Condiciones Laborales en el Sector del Melón," Defensores en Línea, 13 de enero 2020, <http://defensoresenLinea.com/situacion-laboral-en-la-produccion-melonera-en-la-zona-sur-de-honduras/>
- 41 COSIBAH and ILRF, "Women in the Honduran Melon Industry," 2012, <https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/HonduranMelonPlantations2012.pdf>

- 42 Documento del Ministerio de Trabajo de Honduras, en archivo con ILRF.
- 43 Entrevista de ILRF en 25 de noviembre 2019. La revisión de los recibos de pago por parte de ILRF indica que a Baltazar se le pagó el mismo salario mínimo que a los recolectores de melón.
- 44 Entrevista de grupo focal realizada por ILRF en Choluteca el 24 de noviembre 2019.
- 45 Secretaria de Trabajo y Seguridad y Salud, "Unidad de Calculo de Prestaciones e Indemnizaciones Laborales," 25 de abril 2016, documento en archivo con ILRF.
- 46 La regulación de la Ley de Seguridad Social, artículo 20, establece que todos los empleadores están obligados a registrar a los trabajadores en el IHSS (Instituto Hondureño de Seguridad Social) desde el primer día que tienen personal, bajo contrato u otro tipo de relación laboral. Este también es un requisito bajo el Artículo 1 del Plan de Monitoreo y Acción del CAFTA, Sección 3.
- 47 Documento del Ministerio de Trabajo de Honduras, en archivo con ILRF.
- 48 Conversaciones con STAS, noviembre 2019.
- 49 Entrevistas por ILRF en noviembre 2019.
- 50 La Prensa, "Intoxicados 150 obreros de melonera en el sur," 2 de diciembre 2015, <https://www.laprensa.hn/sucesos/907538-440/intoxicados-150-obreros-de-melonera-en-el-sur>
- 51 EPA, "Methyl Bromide (Bromomethane)," septiembre 2016, <https://www.epa.gov/sites/production/files/2016-09/documents/methyl-bromide.pdf>
- 52 La Prensa, "Intoxicados 150 obreros de melonera en el sur," 2 de diciembre 2015, <https://www.laprensa.hn/sucesos/907538-440/intoxicados-150-obreros-de-melonera-en-el-sur>
- 53 Science Direct, "Bromomethane," citing Vincent J. Piccirillo, Amanda L. Piccirillo, in "Hayes' Handbook of Pesticide Toxicology (Third Edition)," 2010, Accessed on January 25, 2020, <https://www.sciencedirect.com/topics/pharmacology-toxicology-and-pharmaceutical-science/bromomethane>
- 54 Entrevista por ILRF, 23 de noviembre 2019.
- 55 Grupo focal dirigido por ILRF el 24 de noviembre de 2019.
- 56 UN Women and ILO, "Handbook: Addressing violence and harassment against women in the world of work," 2019, <https://endvawnow.org/uploads/browser/files/work-handbook-interior-web-rev.pdf>, and ILO, "Report V (1): Ending violence and harassment against women and men in the world of work," 107th Session, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf
- 57 Código laboral hondureño Artículo 55. También va en contra de las normas de la OIT; ver: OIT, "Informe V(2): Protección de la maternidad en el trabajo," <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-2b.htm>
- 58 Ruy Díaz, "Condiciones Laborales en el Sector del Melón," Defensores en Línea, 13 de enero 2020, <http://defensoresenLinea.com/situacion-laboral-en-la-produccion-melonera-en-la-zona-sur-de-honduras/>. Traducción por ILRF.
- 59 STAS, Informe presentado a la investigación de ETI, 4 de noviembre de 2018, archivado por ILRF.
- 60 Con ajustes menores, reimpresso de COSIBAH e ILRF, "Mujeres en la industria hondureña del melón," p.5, 2012, <https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/HonduranMelonPlantations2012.pdf>
- 61 ACI Participa, "Derechos Humanos Región Sur de Honduras," p.4, abril 2018, <https://share.mayfirst.org/s/9FAM2EsBJ2owLAd#pdfviewer>
- 62 Carta de David McCann a 3F, 26 de junio 2018.
- 63 Gerardo Iglesias, "Trabajar sin derechos y morir sin asistencia," Rel-UITA, 29 de julio 2019, <https://www.rel-uita.org/honduras/trabajar-sin-derechos-y-morir-sin-asistencia/>
- 64 GoodGuide, "Chemical Profile for 1,3-DICHLOROPROPENE (MIXED ISOMERS) (CAS Number: 542-75-6)," Consultado 25 de enero 2020, http://scorecard.goodguide.com/chemical-profiles/summary.tcl?edf_substance_id=542-75-6
- 65 Corteva, "Telone EC: Product Label," Consultado 25 de enero 2020, <https://www.corteva.us/products-and-solutions/crop-protection/telone-ec.html>
- 66 Jane Sellen, "California mulls new rules for cancer-causing pesticide 1,3 D or Telone," Californians for Pesticide Reform, 17 de octubre 2019, <https://www.pesticidereform.org/2019/10/17/california-mulls-new-rules-for-cancer-causing-pesticide-13-d-or-telone/>
- 67 Bernice Yeung, Kendall Taggart, and Andrew Donohue, "California's strawberry industry is hooked on dangerous pesticides," Reveal, 10 de noviembre 2014, <http://revealnews.org/article/californias-strawberry-industry-is-hooked-on-dangerous-pesticides/>
- 68 La fuente primaria de información para esta sección es documentación realizada y resguardada por STAS desde 2016, que incluye entrevistas con trabajadores y líderes sindicales, notas de llamadas telefónicas de los trabajadores a STAS, documentos asociados en posesión de STAS. STAS compiló los detalles de los esfuerzos del sindicato para organizarse y la represión sindical que se produjo entre 2016 y 2018 en un informe publicado el 4 de noviembre de 2018 a UITA y otras partes interesadas.

- 69 STAS, Informe presentado a la investigación de ETI, 4 de noviembre 2018, archivado por ILRF.
- 70 El artículo 478 del Código Laboral de Honduras establece que los estatutos de un sindicato de industria determinan la composición del liderazgo sindical. Los estatutos y personería jurídica de STAS fueron aprobados por el Ministerio del Trabajo el 20 de mayo de 2013, y no excluyen a ningún trabajador de formar parte de la junta ejecutiva seccional según el tipo de contrato.
- 71 Jan Schakowsky, "Schakowsky, Grijalva, Levin Lead Letter Calling On Honduras To Halt Labor Violations," 6 de septiembre 2019, <https://schakowsky.house.gov/media/press-releases/schakowsky-grijalva-levin-lead-letter-calling-honduras-halt-labor-violations>
- 72 "Honduran employees must be paid a 13th month's bonus, in December of every year, and a 14th month's bonus, in July of every year. These payments are equal to one month's pay and are paid proportionally to time worked during the first year of service." <https://www.lexmundi.com/Document.asp?DocID=7235>
- 73 La Prensa, "SAG confirma cierre de melonera en Choluteca," 31 de agosto 2016, <https://www.laprensa.hn/economia/995569-410/sag-confirma-cierre-de-melonera-en-choluteca>
- 74 FESTAGRO, "Organizaciones titeres si, sindicatos independientes no," 27 de enero 2019, <https://festagro.org/?p=6704>
- 75 Según lo informado a ILRF por Patricia Riera.
- 76 Entrevista de ILRF con Patricia Riera.
- 77 Solidarity Center, "2 Honduran Rights Activists Killed, More Threatened," 25 de octubre 2016, <https://www.solidaritycenter.org/2-honduran-rights-activists-killed-more-threatened/>
- 78 El 26 de septiembre de 2018, el Ministerio del Trabajo hondureño declaró que debido a que los trabajadores no trabajan más de 200 días al año, no tienen derecho a bonos o vacaciones de 13 o 14 meses, citando el artículo 347 del código laboral. Sin embargo, los artículos 7, 13 y 349 establecen que a los trabajadores se les deben estos beneficios en proporción a la cantidad de días que trabajan en el año. En un caso donde la ley es contradictoria, la entidad gubernamental debe invocar in dubio pro operario, una frase latina que expresa el principio legal que implica que el juez e intérprete de una ley debe, en caso de duda, optar por lo que favorece al trabajador.
- 79 ITUC, "ITUC Global Rights Index 2019," 19 de junio 2019, <https://www.ituc-csi.org/rights-index-2019>
- 80 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3962338
- 81 ITUC, "ITUC Global Rights Index 2019," 19 de junio, 2019, <https://www.ituc-csi.org/rights-index-2019>, y ITUC, "ITUC Global Rights Index 2018," 6 de junio 2018, <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018>
- 82 Make Fruit Fair "Melon producing subsidiary dismisses all staff who were members of STAS," 3 de marzo 2017, <http://makefruitfair.org/melon-producing-subsiary-dismisses-all-staff-who-were-members-of-stas/>
- 83 ITUC, "Survey of violations of Trade Union Rights: Glossary," Consultado 22 de marzo 2020, <https://survey.ituc-csi.org/glossary.html?lang=en>
- 84 ILRF, "Fyffes' Women's Day Announcement Attempts to Distract Consumers and Investors from Union-Busting on its Farms," 8 de marzo 2019, <https://laborrights.org/releases/fyffes'-women's-day-announcement-attempts-distract-consumers-and-investors-union-busting>
- 85 ILRF, "Fyffes' Women's Day Announcement Attempts to Distract Consumers and Investors from Union-Busting on its Farms," March 8, 2019, <https://laborrights.org/releases/fyffes'-women's-day-announcement-attempts-distract-consumers-and-investors-union-busting>
- 86 En una reunión en Washington D.C., el 14 de febrero de 2019, Gabby Rosazza mostró a Ted Eguchi, Caoimhe Buckley y Manuel Rodríguez los nombres y los cargos de la Junta Ejecutiva de SITRASURAGROH, que consiste en personal confidencial. Sus puestos y salarios son:
- a) Presidente | Salario: 20,000 lempiras / mes | Posición: Gerente de turno de cámara fría y Guardián del tiempo
 - b) Vicepresidente | Salario: 19,948.60 lempiras / mes | Puesto: Gerente de plantación
 - c) Secretario | Salario: 11,761 lempiras / mes | Puesto: Secretario Comercial
 - d) Tesorero | Salario: 12,000 lempiras / mes | Cargo: Gerente del Departamento de Compras y Suministros
 - e) Fiscal | Salario: 45,738 lempiras / mes | Cargo: Gerente del Departamento de Mantenimiento y Taller
- 87 Ver: SITRASURAGROH, <https://www.facebook.com/SitraSuragroh-528795157942598/>. Foto en archivo de ILRF.
- 88 Análisis escrito proporcionado por STAS a ILRF tras la revisión de STAS de los Convenios Colectivos de SITRAMELEXA y SITRASURAGROH.
- 89 Este es una versión modificada del artículo original por Gonzalo Salvador y Robert Struckman publicado por AFL-CIO el 9 de mayo, 2017: "Would You Be as Brave as this Man?", <https://aflcio.org/2017/5/9/would-you-be-brave-man>, incluido con su permiso.
- 90 Fyffes, "The Blue Label," Accessed April 3, 2020, <https://www.fyffes.us/who-we-are/the-blue-label>
- 91 Fyffes, "The Blue Label," <https://www.fyffes.us/who-we-are/the-blue-label>
- 92 La fuente primaria de información para esta sección es documentación realizada y resguardada por STAS desde 2016, que

- incluye entrevistas con trabajadores y líderes sindicales, notas de llamadas telefónicas de los trabajadores a STAS, y documentos asociados en posesión de STAS. STAS ha copilado mucha de esta información de su informe presentado a la investigación de ETI, 4 de noviembre 2018, archivado por ILRF.
- 93 Ver: Tula Connell, "Honduran Worker Rights Activists Face Rising Violence," Solidarity Center, 19 de abril 2017, <https://www.solidaritycenter.org/honduran-worker-rights-activists-face-rising-violence/>. La respuesta de Fyffes de 9 de mayo 2019 a este incidente esta disponible en <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/documents/Communication%20to%20Business%20%20Human%20Rights%20Resource%20Centre%20090517.pdf>
- 94 El 26 de septiembre de 2018, el Ministerio del Trabajo hondureño declaró que debido a que los trabajadores no trabajan más de 200 días al año, no tienen derecho a bonos o vacaciones de 13 o 14 meses, citando el artículo 347 del código laboral. Sin embargo, los artículos 7, 13 y 349 establecen que a los trabajadores se les deben estos beneficios en proporción a la cantidad de días que trabajan en el año. En un caso donde la ley es contradictoria, la entidad gubernamental debe invocar in dubio pro operario, una frase latina que expresa el principio legal que implica que el juez e intérprete de una ley debe, en caso de duda, optar por lo que favorece al trabajador.
- 95 Fyffes y STAS, "Acta Especial," 11 de enero 2019, https://laborrights.org/sites/default/files/Acuerdo%20Fyffes-STAS%2011%20de%20enero%20de%20201920190111_19593838.pdf. Traducción en inglés: https://laborrights.org/sites/default/files/Special%20Report%20STAS%20Fyffes%20Agreement%2011_2019%20%281%29.pdf
- 96 Fyffes creó los Principios en 2019. Ver: "Fyffes Global Sustainability Strategy 2019," November 2018, https://www.fyffes.com/resource-centre/download/Fyffes_Global_Sustainability_Strategy_2019.pdf, and "Fyffes Principles of Responsible Business Conduct," sin fecha, https://www.fyffes.com/resource-centre/download/Fyffes_Principles_Doc_English_A4.pdf
- 97 Fair Trade USA, "Update: Fair Trade USA Announces Decertification of Suragroh Melon Farm After Audit," 14 de diciembre 2018, <https://www.fairtradecertified.org/news/fair-trade-moves-to-suspend-suragroh-melon-farm>
- 98 Correspondencia por correo electrónico con ILRF.
- 99 Fair Trade USA, "Update: Fair Trade USA Announces Decertification of Suragroh Melon Farm After Audit," 14 de diciembre 2018, <https://www.fairtradecertified.org/news/fair-trade-moves-to-suspend-suragroh-melon-farm>, y ILRF y Fair World Project, "Fyffes Must Bargain with Independent Union in Honduras Fair Trade USA Revokes Fyffes' Fair Trade Certificate in Wake of Wage Theft and Rights Violations," 14 de diciembre 2018, <https://laborrights.org/releases/fyffes-must-bargain-independent-union-honduras>
- 100 Fyffes, "Fyffes marks International Women's Day by launching its Global Gender Equality Program in Honduras, one of the most challenging places in the world to be a woman," 8 de marzo 2019, https://www.fyffes.com/resource-centre/download/Gender_Equality_Program.pdf
- 101 ILRF, "Fyffes' Women's Day Announcement Attempts to Distract Consumers and Investors from Union-Busting on its Farms," 8 de marzo 2019, <https://laborrights.org/releases/fyffes'-women's-day-announcement-attempts-distract-consumers-and-investors-union-busting>
- 102 Fyffes, "Fyffes Progress in Honduras," 27 de noviembre 2019, <https://www.fyffes.com/news/article/fyffes-progress-in-honduras>
- 103 ILRF, "Fyffes' Women's Day Announcement Attempts to Distract Consumers and Investors from Union-Busting on its Farms," 8 de marzo 2019, <https://laborrights.org/releases/fyffes'-women's-day-announcement-attempts-distract-consumers-and-investors-union-busting>
- 104 La línea directa es a través de EthicsPoint y está disponible en <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/56812/index.html>. La página vinculada proporcionada desde la página de la línea directa para el código de conducta de Fyffes dice: "documento pendiente de publicación" (consultado el 29 de febrero de 2020); ver: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/es/gui/56812/code.pdf>
- 105 Fyffes, "Modern Day Slavery in the Supply Chain Statement of Actions 2018," aprobado por la Junta Directiva de Fyffes el 29 de marzo 2019, Consultado el 22 de marzo 2020, <https://www.fyffes.com/caring-and-sharing/modern-day-slavery-in-the-supply-chain>, y Michelle Chen, "Honduran Workers Fight Union Busting Multinational," The Progressive, 22 de enero 2020, <https://progressive.org/dispatches/honduran-workers-fight-union-busting-multinational-chen-200122/>
- 106 STAS, Informe presentado a la investigación de ETI, 4 de noviembre 2018, en archivo con ILRF.
- 107 Michelle Chen, "Honduran Workers Fight Union Busting Multinational," The Progressive, 22 de enero 2020, <https://progressive.org/dispatches/honduran-workers-fight-union-busting-multinational-chen-200122/>
- 108 Proporcionado por el autor a ILRF para su uso en este informe. También publicado en <https://wsr-network.org/resource/mhssn-statement-on-smeta-sedex> (29 de enero 2020) y <https://laborrights.org/blog/202001/fyffes%E2%80%99-claims-farm-safety-honduras-should-not-be-taken-accurate> (30 de enero 2020)
- 109 AFL-CIO et al., "Public Submission to the Office of Trade and Labor Affairs (OTLA) under Chapters 16 (Labor) and 20 (Dispute Settlement) of the Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement (DR-CAFTA): Concerning the Failure of the Government of Honduras to Effectively Enforce Its Labor Laws and Comply with Its Commitments under the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work," 26 de marzo 2012, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/>

[ILAB/legacy/files/HondurasSubmission2012.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/HondurasSubmission2012.pdf)

- 110 U.S. Department of Labor, "Public Report of Review of U.S. Submission 2012-01 (Honduras)," p.33, 27 de febrero 2015, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Final_Report_of_Review-Honduras_Submission_022715_redacted.pdf
- 111 Informe de STSS de 8 de marzo 2007, inspección de Suragroh, publicado el 9 de julio 2007, citado por U.S. Department of Labor, "Public Report of Review of U.S. Submission 2012-01 (Honduras)," p.33-34, 27 de febrero 2015, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Final_Report_of_Review-Honduras_Submission_022715_redacted.pdf
- 112 U.S. Department of Labor, "Public Report of Review of U.S. Submission 2012-01 (Honduras)," p.35, 27 de febrero 2015, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Final_Report_of_Review-Honduras_Submission_022715_redacted.pdf
- 113 U.S. Department of Labor, "Statement on the Status of the Implementation of the U.S.-Honduras Labor Rights Monitoring and Action Plan," p.4, 12 de octubre 2018, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/legacy/files/Map%20Status%20Update%202018.pdf>
- 114 Jan Schakowsky, "Schakowsky, Grijalva, Levin Lead Letter Calling On Honduras To Halt Labor Violations," 6 de septiembre 2019, <https://schakowsky.house.gov/media/press-releases/schakowsky-grijalva-levin-lead-letter-calling-honduras-halt-labor-violations>
- 115 La carta está archivada con ILRF.
- 116 Jane Moyo, "ETI terminates Fyffes' membership (#Statement 8)," Ethical Trading Initiative, 25 de marzo 2019, <https://www.ethicaltrade.org/blog/eti-terminates-fyffes-membership-statement-8>
- 117 Jane Moyo, "ETI terminates Fyffes' membership (#Statement 8)," Ethical Trading Initiative, 25 de marzo 2019, <https://www.ethicaltrade.org/blog/eti-terminates-fyffes-membership-statement-8>
- 118 Fyffes, "Fyffes Honduras Melon Producer Granted Fair Trade USA Certification," 5 de abril 2018, <https://www.prnewswire.com/news-releases/fyffes-honduras-melon-producer-granted-fair-trade-usa-certification-30062513.html>
- 119 ILRF, Fair World Project, et al, "Open Letter from International Civil Society to Fair Trade USA re: Fyffes' Honduran melon plantations," 27 de noviembre 2018, <https://laborrights.org/sites/default/files/Open%20Letter%20to%20Fair%20Trade%20USA%20from%20CSOs.pdf>
- 120 ILRF y FWP, "Fair Trade USA Certifies Labor Abuse as "Fair Trade" in Honduras," 27 de noviembre 2018, <https://laborrights.org/releases/fair-trade-usa-certifies-labor-abuse-%E2%80%9Cfair-trade%E2%80%9D-honduras>
- 121 ILRF y FWP, "Fair Trade USA Certifies Labor Abuse as "Fair Trade" in Honduras," 27 de noviembre 2018, <https://laborrights.org/releases/fair-trade-usa-certifies-labor-abuse-%E2%80%9Cfair-trade%E2%80%9D-honduras>
- 122 Fair Trade USA, "Update: Fair Trade USA Announces Decertification of Suragroh Melon Farm After Audit," 14 de diciembre 2018, <https://www.fairtradecertified.org/news/fair-trade-moves-to-suspend-suragroh-melon-farm>
- 123 Fair Trade USA, "Update: Fair Trade USA Announces Decertification of Suragroh Melon Farm After Audit," 14 de diciembre 2018, <https://www.fairtradecertified.org/news/fair-trade-moves-to-suspend-suragroh-melon-farm>
- 124 Cartas en archivo de ILRF.
- 125 Banana Link, "Danish Supermarkets stops selling Fyffes bananas," 9 de marzo 2018, en archivo con ILRF. Más recientemente han aumentado los pedidos.
- 126 La tercera cadena de supermercados, que tiene más de 500 tiendas, le dijo a ILRF y Fair World Project explícitamente que no cite su nombre.
- 127 ILRF, "Costco Ceases Orders Following Union-Busting on Fyffes' Honduran Plantations," 11 de junio 2019, <https://laborrights.org/releases/costco-ceases-orders-following-union-busting-fyffes'-honduran-plantations>
- 128 Correspondencia por correo electrónico con ILRF y FWP.
- 129 15 de agosto 2019, carta en archivo con ILRF.
- 130 29 de enero 2020, carta en archivo con ILRF.
- 131 ILO Committee on Freedom of Association, "387th Report of the Committee on Freedom of Association," 334th Session, Geneva, 25 de octubre – 8 de noviembre 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_648962.pdf
- 132 Ibid.
- 133 Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras, "Queja por Violación a la Libertad Sindical," presentado a la OIT, 13 de junio 2019, en archivo con ILRF.
- 134 International Labour Organization, "Individual Case (CAS) – Discussion: 2018, Publication: 107th ILC session (2018)," https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:13100:0:NO::P13100_COMMENT_ID:3953278 Banana Link, "Danish Supermarkets stops selling Fyffes bananas," March 9, 2018, on file with ILRF. More recently they have increased orders.
- 135 AFL-CIO, "Trade, Violence and Migration: The Broken Promises to Honduran Workers," p.7, 9 de enero 2015, <https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/Honduras.PDF>
- 136 Correspondencia por correo electrónico, 3 de abril 2020.

