



LAS Y LOS TRABAJADORES HONDUREÑOS DEL MELÓN LUCHAN POR CULTIVAR LA JUSTICIA EN LAS FINCAS DE FYFFES

Continúa la campaña de las y los trabajadores por sus derechos fundamentales.

GLOBAL
LABOR
JUSTICE



Informe Preliminar
Septiembre 2024



CONTENIDO

PRÓLOGO	1
INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA	4
CONSIDERACIONES INICIALES	5
GENERALIDADES DE LOS ENCUESTADOS	6
JORNADA DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN	10
SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD DE LOS TRABAJADORES	11
CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	16
ACOSO LABORAL	25
DERECHOS A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO	27
VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL	31
CONCLUSIONES	35
EXIGENCIAS	36
ANEXOS	37

PRÓLOGO

Durante casi una década, las y los trabajadores agrícolas temporales, en su mayoría mujeres, que cosechan y empaacan melones para Fyffes en Choluteca, Honduras, han luchado tenazmente contra el trabajo infantil, las condiciones de trabajo inseguras, la violencia de género, el acoso y la discriminación. De igual importancia, las y los trabajadores del melón han exigido el respeto a sus derechos laborales fundamentales, la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la mejora de la seguridad laboral, protecciones para las mujeres trabajadoras y aumentos salariales.

Con este fin, formaron una subseccional sindical de El Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS) para cultivar justicia en los campos. Luchando por convertir este trabajo precario en buenos empleos con derechos laborales y han logrado un impacto inmensurable. Más de 6.500 trabajadoras y trabajadores agrícolas hondureños de los campos y empacadoras de Fyffes producen millones de melones que se venden a los consumidores estadounidenses. Fyffes es propiedad del conglomerado japonés Sumitomo, dueño de Melon Export, SURAGROH y otras marcas de productos frescos. Las y los trabajadores agrícolas de Fyffes son la semilla del éxito de la empresa y, sin embargo, ésta les ha negado hasta ahora el respeto que se merecen en el trabajo.

El siguiente informe, *Las y los trabajadores hondureños del melón luchan por cultivar la justicia en las fincas de Fyffes, Continúa la campaña de las y los trabajadores por sus derechos fundamentales*, expone la continua urgencia de esta lucha y documenta las persistentes violaciones de los derechos laborales fundamentales, incluidas las violaciones a la salud y la seguridad, la denegación de acceso a la seguridad social exigida por el gobierno, el acoso en el lugar de trabajo y las violaciones de la libertad de asociación. El informe muestra que, aunque los trabajadores han logrado avances significativos, persisten las violaciones de los derechos laborales fundamentales. Además, hace hincapié en la experiencia de las y los trabajadores en el campo para resaltar el alcance de la crisis y ofrecer recomendaciones concretas dirigidas a los responsables de la toma de decisiones para garantizar el cumplimiento de la ley y el respeto de los derechos laborales fundamentales de las y los trabajadores.

Puede que la lucha contra las multinacionales como Fyffes no sea corta, pero la UITA Global no es una extraña a las luchas largas, ya que ha participado en luchas similares durante más de 100 años. A lo largo de los años, hemos aprendido que es sólo a través de sindicatos independientes que las y los trabajadores, incluyendo a aquellos en plantaciones de melón, pueden superar las graves violaciones de sus derechos y ganar un cambio estructural a través de acuerdos de negociación colectiva. Además, hemos visto que la empresa matriz de Fyffes, Sumitomo, puede trabajar de forma productiva con sindicatos independientes, como lo ha hecho en Canadá. Las y los trabajadores agrícolas empleados por la filial de Sumitomo, Highline Mushrooms, reconocieron recientemente a las y los trabajadores agrícolas migrantes que se afiliaron a la United Food and Commercial Workers (UFCW) de Canadá. Si avanzar en los derechos de las y los trabajadores en el marco de la negociación colectiva es posible en Canadá, también es posible en Honduras.

A medida que nos acercamos a la temporada de cultivo 2024/2025, nos recuerda la urgencia que impulsan las conclusiones y recomendaciones de este informe, que cuentan con el apoyo de las filiales de la UITA en todo el mundo. Ellos se unen a STAS y a los innumerables socios y aliados de campaña desde hace mucho tiempo para apoyar a 6.500 trabajadoras y trabajadores agrícolas en la conquista por un sindicato independiente en Fyffes en Honduras. Juntos, lucharemos hasta el último día por la justicia en las fincas de Fyffes.

Sue Longley

Secretaria General de la UITA Global

INTRODUCCIÓN

Una sola violación a los derechos laborales es suficiente razón para que una empresa haga los correctivos necesarios para que no vuelva a ocurrir. ¿Pero qué pasa cuando la empresa es consciente de que está violentando los derechos laborales de sus trabajadores y no hace nada?

Pues este es el caso de las empresas MELON EXPORT y SURAGROH, ambas empresas pertenecen a la gigante multinacional frutera Fyffes, propiedad del conglomerado japonés Sumitomo, las cuales han sido objeto de múltiples denuncias por parte del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares, STAS desde hace más de una década, por violación a los derechos laborales y la libertad sindical. No obstante, aunque han existido avances, en especial en el tema salarial, persisten las violaciones a la libertad sindical, negociación colectiva y los derechos laborales en general.

El informe recoge la existencia de múltiples violaciones a derechos laborales fundamentales vinculados especialmente con la terminación de los contratos individuales de trabajo, el acoso laboral, la violación a la libertad sindical, la seguridad y salud en el trabajo, todo lo anteriormente expuesto fue constatado con el testimonios de trabajadores(as) entrevistados(as).

A efecto de obtener esta información se realizó una encuestas de manera aleatoria a trabajadores(as) de esta última cosecha y una entrevistas a trabajadores que fueron afectados por accidentes de trabajo que los dejaron con incapacidades permanentes y en otros casos se puso en riesgo la vida de las personas, esto debido a que, no se tomaron las medidas necesarias para prevenirlos, como en la fuga de químicos, por ejemplo. También se constató que la empresas Melón Export y SURAGROH ha obviado su obligación de afiliarse a los derechohabientes ante el Instituto de Seguridad Social IHSS, limitando el derecho que les asiste a los trabajadores(as) a la Seguridad Social y con ello la oportunidad de que personas mayores de 65 años que han trabajado por décadas de manera consecutivas no puedan contar con la oportunidad de gozar de una jubilación digna, provocando con ello, que a su edad avanzada todavía tengan que trabajar, dado que no tienen otra manera de sobrevivir.

Así mismo, se constató que existe un mecanismo de presión directa para que los trabajadores se afilien a los sindicatos afines a la empresa, mediante el pago de un bono,

con ello violentando lo establecido en el Convenio 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical y lo establecido en nuestra legislación nacional. Pues las organizaciones de trabajadores deben de gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia patronal.

Para finalizar, este documento recoge una serie de recomendaciones, dirigidas a los tomadores de decisión para que mediante los mecanismos enmarcados en el Código del Trabajo, la Ley del Seguro Social y los convenios internacionales hagan los correctivos necesarios para garantizar el pleno cumplimiento de la ley y la vigencia de los derechos laborales.

METODOLOGÍA

El desarrollo metodológico del estudio se realizó en tres fases.

I Fase: Identificación del perfil laboral.

Este proceso consistió en modelar las condiciones de los trabajadores(as) de la industria del melón, a excepción del personal administrativo. Este proceso se desarrolló mediante entrevistas a once (11) trabajadores(as) de las distintas actividades de melón. Se recopiló información sobre las condiciones de su trabajo, desde la hora en que inician su jornada laboral, cuanto tiempo cuentan para tomar sus alimentos, acceso a agua, servicios sanitarios, trato de los jefes, exposición a químicos o radiación solar, entre otros temas relevantes. También se determinó el incumplimiento de algunos derechos laborales como el pago de: salario mínimo, horas extras, jornada laboral, vacaciones, acceso a la seguridad social. Finalmente, desde este abordaje se constató si existe cumplimiento o no del derecho fundamental a la libertad sindical de los trabajadores(as) o si ha existido presión para afiliarse a un determinado sindicato, si existen campañas de miedo, presión y coacción para evitar que las y los trabajadores se afilien al STAS.

II Fase: Construcción de Indicadores.

A partir del modelaje de las condiciones de trabajo, se construyó una serie de indicadores basados en el Código de Trabajo, Leyes, Reglamentos y los Convenios Internacionales fundamentales de la OIT. Con este cruce de condiciones e indicadores se podrá determinar de manera objetiva la violación o no de los derechos de los(as) trabajadores(as).

A partir de los indicadores se construyó el instrumento para la recolección de información. El instrumento se gestionó de manera física y electrónica en la plataforma Kobotoolbox para facilitar su aplicación mediante dispositivos electrónicos y a la vez nos permitió obtener resultados para el análisis en tiempo real.

III Fase: Levantamiento de la información.

En esta fase se levantaron 124 encuestas aleatorias a trabajadores(as) de las diferentes áreas de ambas empresas, en 6 comunidades diferentes. Aclaramos que no se puede hacer una muestra probabilística, dado las condiciones de miedo y persecución que existen en la población trabajadora y que imposibilitan contar con una muestra más grande. No obstante, como el propósito es evidenciar las violaciones a derechos laborales, con el hecho de que haya una tan sola persona, ya se prueba la responsabilidad de la empresa en dicha violación. Por lo que una muestra de al menos 124 personas es suficiente para efectos del presente informe.

Este levantamiento se desarrolló en un solo fin de semana, lo anterior para evitar que la empresa pudiera bloquear la aplicación de las encuestas. Esto significó el desplazamiento de un equipo lo suficientemente grande el cual logro realizar el levantamiento en tres días.

Finalmente se hicieron tres entrevistas a profundidad para poder conocer el efecto de las decisiones que ha tomado la empresa multinacional FYFFES en temas claves como la seguridad social y la seguridad en el trabajo.

CONSIDERACIONES INICIALES

Para efecto del informe es fundamental entender la relación laboral que han venido desarrollando con los(as) trabajadores las empresas Melon Export y SURAGROH (ambas propiedades de la multinacional Fyffes). Esta relación se pudo analizar gracias a que varios trabajadores(as) nos facilitaron copia de sus contratos de trabajo y vóucher de pago de la cosecha 2023-2024, que recién termino.

Sobre la modalidad del contrato

El Código del Trabajo de Honduras en el artículo 46 establece las modalidades de los contratos:

*“Artículo 46.-*El contrato individual de trabajo puede ser:*

a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b) Por tiempo limitado, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo, como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y,

c) Para obra o servicios determinados, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”“

Los contratos que firma las y los trabajadores que laboran en SURAGROH y MELON EXPORT, son contratos por tiempo limitado que oscilan entre 30 a 180 días, esto por la naturaleza estacionaria del trabajo. En su mayoría, las personas son contratadas para desarrollar varias labores en todo el proceso de cosecha y exportación de melón. El contrato en su mismo encabezado y en sus cláusulas iniciales reafirma que es una relación laboral a Tiempo Limitado y de ahí desarrolla las cláusulas que norman la relación. En el mismo contrato establece en su cláusula de Regulación Normativa que: *“para los casos no contemplados en forma expresa del presente contrato y sus reglamentos estos se regirán por las disposiciones de las leyes laborales...”*

En este sentido, los trabajadores gozan de todos los derechos y protecciones que consigna el Código del Trabajo. Esto significa que, en aplicación del principio laboral de no discriminación, progresividad e in dubio pro-operario, las personas que trabajan en la industria melonera tienen todos los derechos, incluidos los que se materializan al término de su relación laboral como son: el auxilio de cesantía proporcional, el décimo tercer y décimo cuarto mes, así como el proporcional de las vacaciones¹.

GENERALIDADES DE LOS ENCUESTADOS

De los 124 trabajadores(as) encuestados(as) la mayoría se encuentran en el segmento de edad de menores de 30 años (40.33%) sólo un 29% son mayores de 40 años y 30.65% están comprendidos entre la edad de entre 30 y 40 años.

¹ Artículos 360, 361, 366 y 368 párrafo Tercero del Código de Trabajo vigente. Artículos 3 del Decreto #112 del 28/10/1982, Artículo 5 y 9 del Reglamento de Aplicación del Decreto 135 -94 del 06/02/1995.

Es decir, la población que emplea las meloneras es relativamente joven, coincidente con la exigencia del trabajo físico que realizan, las condiciones laborales y climatológicas a las cuales se ven expuestos. No obstante, existe una buena cantidad de trabajadores que superan los 40 años y se ven expuestos a las mismas condiciones de trabajo con altos requerimientos físicos con mucha exposición al sol y con condiciones físicas más deterioradas producto de la edad, esto provoca inevitablemente que las enfermedades vinculadas al trabajo se profundicen en este segmento poblacional.



A nivel de la relación de sexo de los trabajadores encuestados, tal y como lo establece la gráfica siguiente, encontramos una paridad entre los hombres y mujeres que laboran actualmente para ambas empresas. Este dato nos revela que la relación hombres y mujeres trabajadoras de melón ha venido cambiando en el transcurso del tiempo, los datos revelados por el informe sobre condiciones de las mujeres en las empresas meloneras que el STAS realizó hace años atrás indicaba que había más mujeres trabajando en la industria melonera, esta proporción ha venido cambiando ya que otras industrias como la OKRA y el Camarón están contratando una mayor cantidad de mujeres.

Sexo

TIPO: SELECT_ONE. 123 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta.(1 registros sin datos).



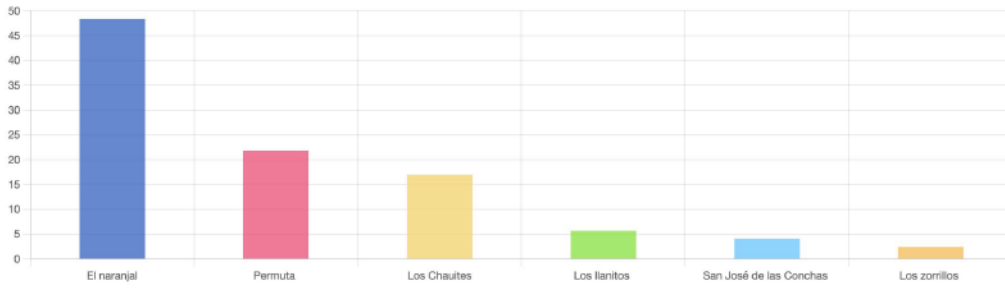
Valor	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	62	50
Mujer	61	49.19

De todas las personas encuestadas, la mayoría residen en la comunidad de El Naranjal seguidamente por Las Permutas y Los Chaguites. Este nivel decreciente de información es coincidente con los tiempos en los cuales se desarrollaron los procesos de levantamiento de la encuesta; entre más tiempo paso desde el inicio del proceso de levantamiento, más difícil fue el acceso y receptividad de los(as) trabajadores(as) para poder contestar la encuesta.

Cabe mencionar que, al tercer día del levantamiento de la encuesta, en una de las comunidades visitadas, **los trabajadores ya tenían información de la cantidad de personas que estaban realizando las encuestas y un detalle de los vehículos y placas de estos. En algunos casos los trabajadores(as) hicieron grabaciones en el momento del levantamiento de la encuesta.**

Comunidad

TIPO: SELECT_ONE. 123 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta. (1 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
El naranjal	60	48.39
Permuta	27	21.77
Los Chauites	21	16.94
Los llanitos	7	5.65
San José de las Conchas	5	4.03
Los zorrillos	3	2.42

Todos los trabajadores(as) que fueron encuestados trabajaron en el ciclo de cosecha 2023-2024 y en general todos(as) firmaron contratos de trabajo. Es importante aclarar que no se hizo levantamiento de encuestas a personas que no trabajaron en esta última cosecha.

Por lo que la información que se presenta en este documento refleja una fotografía de lo ocurrido en esta última cosecha del año y por tanto son situaciones actuales a las cuales se debe dar respuesta.

¿Trabajó usted en la última cosecha (2023-2024)?

TIPO: SELECT_ONE. 124 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta. (0 registros sin datos).



¿Firmó contrato?

¿Firmó contrato?

TIPO: SELECT_ONE. 124 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta. (0 registros sin datos).

SI



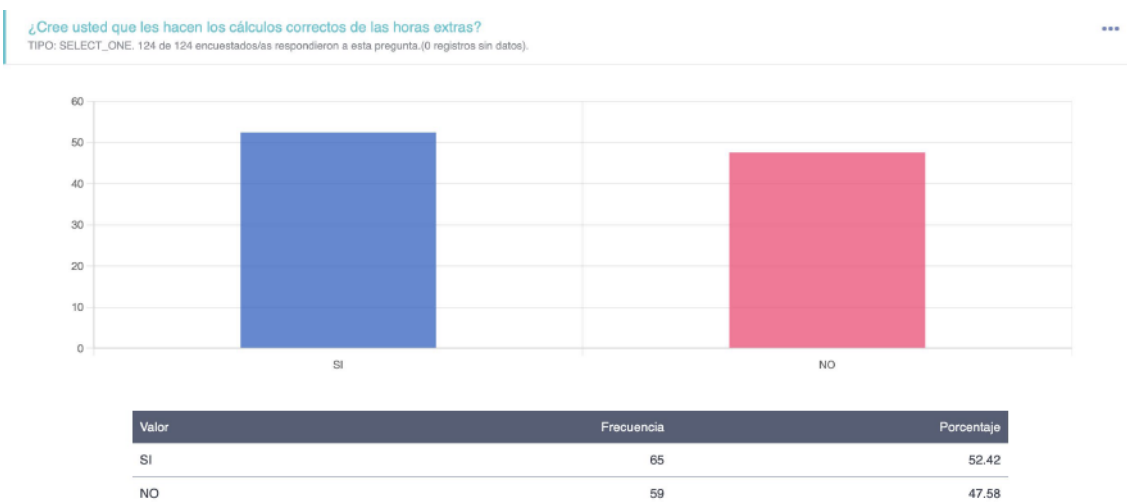
Valor	Frecuencia	Porcentaje
SI	123	99.19
NO	1	0.81

JORNADA DE TRABAJO Y REMUNERACIÓN

En lo que respecta a la jornada de trabajo y la remuneración, se pudo constatar mediante las encuestas y el acceso a algunos comprobantes de pago, que al momento las empresas están cumpliendo con lo establecido en el Código del Trabajo y la Ley de Salario Mínimo, referente al salario, horas extras y el pago del día de descanso y los feriados en caso de que se trabaje.

Este avance, en comparación con años anteriores, es producto de las denuncias, y procesos de seguimientos que se han realizado por parte de las organizaciones sindicales como el STAS, también en la aplicación del mecanismo de la queja CAFTA y la constatación de violaciones a los derechos laborales documentadas por la Secretaría del Trabajo. Aunque no es lo esperado, es un avance significativo para las condiciones laborales de los trabajadores(as)

Uno de los elementos que sí mencionaron los trabajadores es que no hay claridad en el pago de las horas extras y la percepción de los(as) trabajadores(as) es que no les están pagando las horas extras tal y como deberían hacerlo como se observa en la siguiente gráfica.



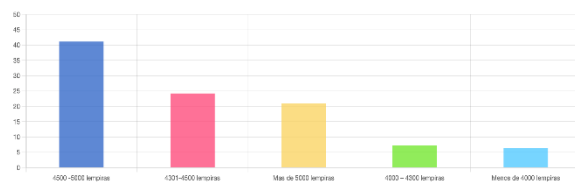
es necesario por tanto, que las empresas Melon Export y SURAGROH comunique a los trabajadores cual es el mecanismo que utiliza para realizar el pago de horas extras, reflejándolo con claridad en los comprobantes de pago y no que se consigne como un

monto global, así, cada trabajador podrá verificar si le han hecho el pago justo por su trabajo.

Otro elemento que se debe mejorar es la claridad de la remuneración. Se observó que dos personas que desarrollan el mismo trabajo tienen remuneraciones diferentes, esto se da con mayor frecuencia en las labores de campo, tal y como lo expresaron varios trabajadores al

¿Cuánto gana sin contar las horas extras?

TPO SELECT, OME, 124 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta. Dígite los sin datos.



momento de la entrevista en la cual establecieron que: *“la empresa remunera mejor y da mayor tiempo de trabajo en la temporada a quienes no se reportan como enfermos, no reclaman sus derechos y se afilian a los sindicatos que la empresa promueve”*.

Por lo cual se vuelve imprescindible que las empresas Melon Export y SURAGROH puedan definir en conjunto con los representantes legítimos de los trabajadores(as) y la Secretaría del Trabajo, una política de contratación y remuneración, para evitar que esta situación se convierta en una herramienta de chantaje y coerción en contra de los trabajadores.

SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Se pudo constatar una vez más, que las empresas no está afiliando a los trabajadores al Instituto Hondureño de Seguridad Social.

Desde 2012 en el informe sobre la situación de las mujeres en la industria del melón, denunció que el 89% de las mujeres no tenían acceso al Seguro Social. En el 2015 mediante un proceso de inspección se constató con la autoridad del trabajo, que la empresa no estaba cumpliendo con su



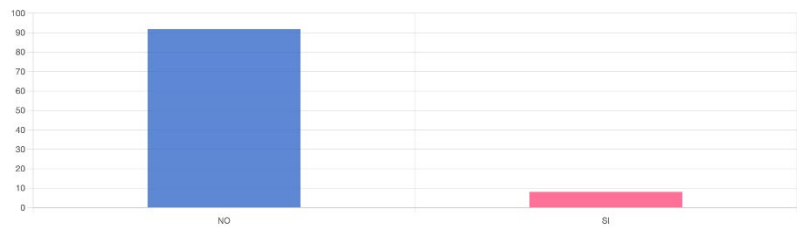
obligación de afiliar al Instituto Hondureño de Seguridad Social. Desde ese año el STAS ha venido señalando este grave incumplimiento a un derecho fundamental de los trabajadores(as).

En este año 2024, a través de las encuestas levantadas se pudo constatar que el 92% de las personas encuestadas no está afiliada ante el Instituto hondureño de seguridad social IHSS.

Según FYFFES dueña de ambas empresas no lo hace porque no existen mecanismos de afiliación para los trabajadores agrícolas por temporada. El Reglamento de la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social en su artículo 6 establece que:

¿La empresa los afilia al Seguro Social?

TIPO: SELECT_ONE. 124 de 124 encuestado/s respondieron a esta pregunta. (0 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
NO	114	91.94
SI	10	8.06

“Mientras no se fijen las condiciones en que estarán asegurados obligatoriamente, quedan exentos del Seguro Social Obligatorio:

Y posteriormente en el artículo 7 inciso 3 del reglamento se fija que:

“3) Trabajadores de Temporada. - Son los trabajadores agropecuarios que se contratan para la realización de un determinado proceso cíclico de cultivo o recolección de la producción agrícola, de duración inferior a seis meses y cuya relación laboral con el patrono concluye al término de ese proceso”;

Esa excusa que la empresa ha usado para evitar su obligación está **desfasada**, ya que el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) ha iniciado un proceso de afiliación progresiva de trabajadores temporales ²en apego estricto a lo que establece la Ley del IHSS al en su artículo 3:

1.- Los trabajadores que devenguen un salario en dinero o en especie o de ambos géneros y que presten sus servicios a una persona natural o jurídica, cualquiera que sea el tipo de relación laboral que los vincule y la forma de remuneración.

² Régimen de afiliación progresiva, subgerencia de afiliación.

.....

3.- Los trabajadores que laboran en empresas Comerciales o Industriales o de tipo mixto derivados de la Agricultura y de Explotación Forestal;

En el artículo 4 de la misma ley establece que se crearan “Regímenes Especiales de Afiliación” para los trabajadores por temporada. En este sentido el IHSS ha creado los mecanismos necesarios para afiliar a las personas que están en condición de trabajadores por temporada, mediante un sistema de afiliación electrónica que les permite a las empresas afiliar y dar de bajas a personas que trabajan a partir de los 15 días, según se indago en la unidad de Control Patronal del IHSS.

Por lo cual no existe en este momento, ninguna excusa válida para que la multinacional Fyffes no afilie a los trabajadores(as). **En este sentido y de manera urgente, el IHSS mediante la unidad de control patronal debe regularizar a ambas empresas (locales) para que, en la próxima cosecha, afilien a todos los trabajadores que se contraten.**

El efecto en la salud y la calidad de vida de los trabajadores que no se han afiliado al Seguro es dramático, en especial para aquellos adultos mayores que han trabajado más de 30 cosechas³ consecutivas y que no podrán contar con una jubilación, ni servicios de salud que al menos les garanticen los mínimos beneficios necesarios para poder vivir su vejez de manera digna.

El caso de Lucio y Herminia

Lucio y Herminia son dos adultos mayores de 71 y 70 años respectivamente. Con sus manos, piel, y mirada nos relatan sin decir una sola palabra, lo que ha sido su vida. Una vida de trabajo arduo, bajo el sol, luchando para sobrevivir en una zona donde las oportunidades de trabajo para personas de su edad son casi inexistentes.

³ Una persona que trabajo 30 cosechas al mes por 6 meses podría haber reunido el requisito de 180 cotizaciones que exigen el IHSS para su jubilación.



Lucio inició su trabajo en Melon Export (empresa) a finales de los años 90, al igual que Herminia, ambos han trabajado 25 cosechas para las meloneras. Durante esas 25

cosechas en su mayoría trabajaron hasta 6 meses consecutivos. “Cuando yo inicié ganábamos 30 lempiras al día por hacer trabajo de campo, en esta última cosecha gané 360”, nos contó Lucio. “Así es, yo también empecé ganando 30 lempiras y cuando me sacaron de la empresa ya habíamos logrado que nos pagaran el salario mínimo”, comentó Herminia, eso fue gracias al esfuerzo de organizarnos en el STAS y denunciar las

violaciones a los derechos laborales que cometía la empresa”, agregó.

Ambos Lucio y Herminia se organizaron sindicalmente con el STAS, Herminia ha sido muy activa denunciando a nivel nacional e internacional los atropellos de las empresas a los y las trabajadoras y en especial, denunciado la violación a la libertad sindical. Eso provocó que, a Herminia, no la volvieran a contratar desde el año 2019.

A pesar de todos los años trabajados por ambos, en las empresas meloneras, nunca cotizaron al IHSS y por tanto, ni Lucio, ni Herminia tendrán acceso a una jubilación que al menos les permita contar con los ingresos mínimos para poder sostener su alimentación, ni servicios de salud en su vejez.

Lucio, durante esta última cosecha que estuvo laborando para la empresa acudió en reiteradas ocasiones a la clínica privada y hasta estuvo interno en el hospital privado, por una enfermedad crónica; él tuvo que asumir los costos de su enfermedad y del internamiento y lo pudo hacer gracias al préstamo de un amigo, esto no hubiese ocurrido si Lucio estuviera afiliado al IHSS.

Lucio no solo se endeudo si no que está preocupado de como pagar lo que debe, porque él está claro, que no va a volver a trabajar en la empresa. “La política de la empresa es no contratar a las personas que faltan mucho durante la cosecha. No me van a contratar, nadie quiere contratar a un anciano enfermo” afirmó Lucio.

Al finalizar la entrevista, ambos manifestaron, que viven en mucha incertidumbre por que cada día van envejeciendo y ninguno de los dos tiene los medios necesarios para poder vivir y por lo cual, a pesar de su edad tienen que buscar donde trabajar para poder comer.

Como Herminia y Lucio, hay decenas de casos de personas que dieron su vida trabajando para las empresas y por obviar la obligación de cotizar al IHSS, ahora estas personas están desprotegidas y en el mejor de los casos, las



familias tienen que asumir los costos de su manutención y salud, y en el peor de los escenarios tienen que seguir trabajando hasta el día en que ya no puedan y estén a expensas de la caridad de la sociedad o del descanso de la muerte

Servicios médicos en la empresa

La empresa mantiene servicios médicos en sus instalaciones para atender algunas enfermedades básicas y accidentes de trabajo, pero también ha servido como una forma de obviar el derecho a la afiliación de los trabajadores al IHSS y de un mecanismo para controlar las incapacidades en caso de enfermedades comunes, evitar que se registren en el sistema público los accidentes laborales y como un filtro para la contratación de la siguiente cosecha. En este último punto, de manera informal una buena cantidad de

trabajadores(as) nos comentaban en las entrevistas que ellos(as) no iban a la clínica, porque si van mucho, en la siguiente cosecha no los van a volver a contratar.

Mas del 37% de las personas que reportan haber asistido a una clínica por una enfermedad la cual ameritaba reposo o incapacidad no se las dieron.

Sumado a ello se constató que la empresa, a pesar de la cantidad de trabajadores que laboran en la temporada de la cosecha no tiene ningún tipo de apoyo psicológico, ni programas para el



cuidado de la salud mental, ni programas de salud preventiva dirigido a los trabajadores(as).

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

La distribución aleatoria de los trabajadores encuestados refleja de alguna manera la composición de la estructura organizativa de las empresas, en donde la mayor cantidad de personas trabajan en labores de campo, seguidamente de las labores de empaque y finalmente, las labores de fumigación. La grafica siguiente establece que 64.52% trabajan en labores de campo, 28.23% en labores de empaque y en labores de fumigación un 7.26%



Tipo de empleado

TIPO: SELECT_ONE. 124 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta.(0 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
Trabajadores de Campo	80	64.52
Trabajadoras de empaque	35	28.23
Trabajadores de fumigación	9	7.26

La empresa ha logrado establecer un mecanismo para que las personas puedan disponer de agua para consumo humano, servicios sanitarios cercanos a los lugares de trabajo y descanso de 1 hora para el almuerzo.

El 33% de los encuestados(as) consideran que no hay espacios para poder comer, esto se da con mayor frecuencia en el campo, en donde nos relataron que en aquellos lugares donde no había espacios específicos para tomar los alimentos, la administración anterior ponía carpas con sillas y mesas, pero que esta nueva administración las retiró, dejándolos en la total intemperie.

Además del otro 67% que si contestaron que hay espacios disponibles para comer, un 24% de ellos(as) cree que los espacios no son adecuados.

¿Cuentan con espacios destinados para consumir los alimentos?

TIPO: SELECT_ONE. 124 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta.(0 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
SI	83	66.94
NO	41	33.06

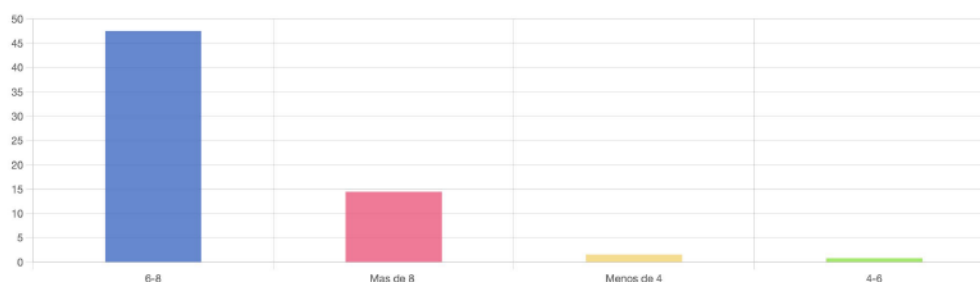
Las personas encuestadas también manifestaron que se dispone de un receso en la mañana de 15 minutos, que algunas personas lo usan para tomar un desayuno, tomar agua y relajarse. No obstante, este descanso no es suficiente, en especial para las personas que tienen alta exposición al sol o que están expuestas a movimientos repetitivos.

Condiciones de los Trabajadores de Campo

De las 80 personas que fueron encuestados en labores de campo, el 96% de las personas están expuestos a más de 6 horas consecutivas de sol. Esto es un grave riesgo a la salud, dado que, la zona sur del país es una de las regiones donde se registran las temperaturas más altas y de mayor exposición a la radiación ultravioleta. Entre los meses de febrero y abril, donde se genera la mayor parte de la actividad en campo, las temperaturas fácilmente oscilan entre los 40, 42 y hasta 45 grados centígrados, con altos niveles de humedad que tienden a generar una rápida deshidratación en los(as) trabajadores(as).

¿Cuántas horas está bajo exposición a sol?

TIPO: SELECT_ONE. 80 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta. (44 registros sin datos).



Según la OIT “casi una de cada tres muertes por cáncer de piel no melanomatoso se debe al trabajo bajo el sol, según las estimaciones conjuntas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicadas en la investigación, *Environment International*, se concluye que los trabajadores al aire libre soportan una carga importante y creciente de cáncer de piel no melanomatoso y se hace un llamado a la acción para prevenir este grave peligro en el lugar de trabajo y la pérdida de vidas de trabajadores que causa”.

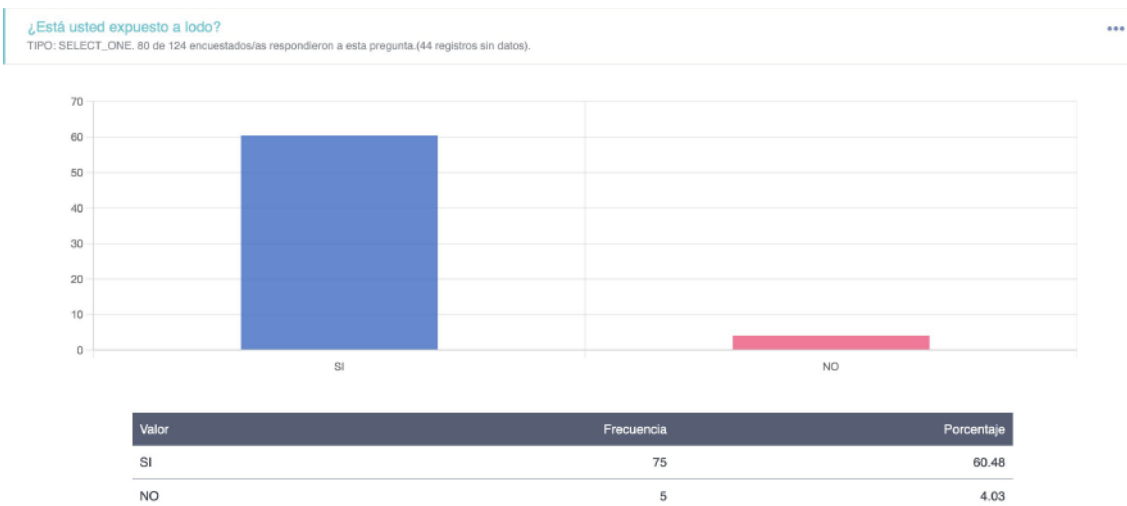
La exposición sin protección a la radiación solar ultravioleta en el trabajo es una de las principales causas de cáncer de piel ocupacional,» ha dicho el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS.

Según las estimaciones, la exposición ocupacional a la radiación solar ultravioleta es el factor de riesgo relacionado con el trabajo que presenta la tercera mayor carga atribuible de muertes por cáncer a nivel mundial”⁴.

A la vez se pudo constatar que las personas solo reciben un sombrero o gorra, no les dan bloqueadores solares, anteojos con protección UV, ni camisas manga larga, lo que hace que las personas estén expuestas a los efectos adversos del sol. Solo se cuenta con un receso por la mañana, no hay espacios bajo sombra adyacentes a las zonas de trabajo para que puedan descansar, especialmente después de las 12 del mediodía.

“Es común en el campo que, entre los meses de marzo y abril, haya al menos una o dos personas durante el día, que se desvanecen producto del sol” relató un trabajador.

Otro riesgo que enfrentan los trabajadores es la exposición a lodo, 75 de las 80 personas reportaron que se vieron expuesto a trabajar bajo estas condiciones de trabajo.



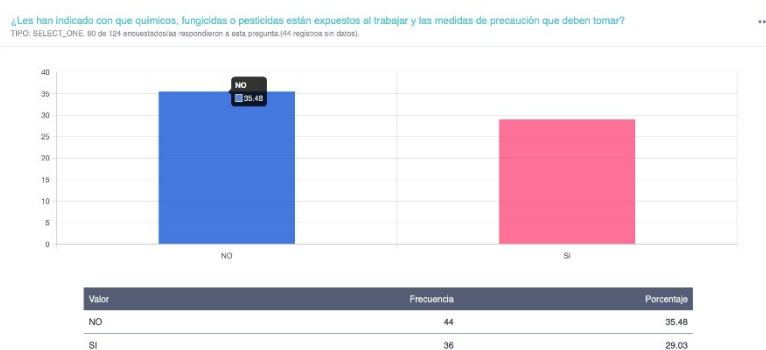
“Al final de la cosecha, cuando estamos retirando unas guías que están enterrados, nos tenemos que quitar los zapatos por que se quedan pegados en el lodo y es mejor trabajar descalzos”

Esta exposición al lodo, sin el equipo adecuado, pone en riesgo de bacterias, hongos, y hace proclive a contraer enfermedades de la piel y puede contaminar a las personas con

⁴ Trabajar bajo el sol causa una de cada tres muertes por cáncer de piel no melanomatoso, según la OMS y la OIT, comunicado de prensa, Ginebra, Suiza noviembre 2023

los residuos de los químicos aplicados durante la cosecha, además de poner en riesgo de un accidente físico.

Otro elemento importante a señalar es que a los trabajadores no se les informa sobre los agroquímicos que se aplican durante la cosecha, solo les informan que no deben entrar en una zona donde está la bandera roja. No obstante, no hay ninguna información sobre



los efectos residuales de los agroquímicos, fungicidas y pesticidas y como evitar que estos tengan una afectación en la salud de los trabajadores(as).

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que cada año se producen 25 millones de intoxicaciones por venenos agroquímicos en el mundo, y alrededor de 20.000 muertes provocadas por ellas, calculándose que el 99% ocurren en las naciones “en desarrollo”⁵.

Esta situación, es preocupante, dado que no existen estudios sobre el efecto negativo a la salud a largo plazo, de los efectos de los químicos a nivel residual y con la ausencia de seguridad social, los trabajadores estarán expuestos en el futuro a enfermedades crónicas y/o catastróficas sin tener la capacidad para cubrir su tratamiento.

Trabajadores de Fumigación

Los trabajadores del área de fumigación comparten el problema de la alta exposición al sol y al lodo que los trabajadores del área de campo. El agravante aquí es que eso los vuelve más susceptible a posibles intoxicaciones por el factor de evaporación de los químicos que aplican por las altas temperaturas.

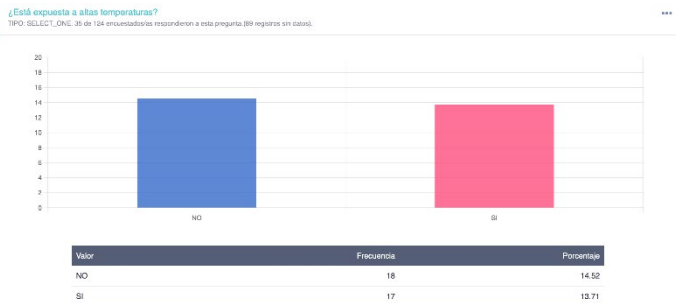
A nivel de equipo de protección, los trabajadores encuestados manifestaron que la empresa les provee del equipo básico de protección, no obstante, no les da equipo de protección para el sol como anteojos con protección UV, ni bloqueador solar y no les dan suero o electrolitos. Esto último es fundamental ya que el mismo equipo de protección

⁵ Informe Mundial de la Salud, OMS, 2023

personal en el área de fumigación no tiene una ventilación adecuada por lo que la deshidratación es mayor en este segmento de trabajadores.

Trabajadoras(es) de Empaque

El 49% de las trabajadoras(es) de empaque están expuestas a altas temperaturas provocando mayor deshidratación y esto sumado a las largas jornadas de trabajo que pueden llegar hasta 12 horas, en el momento más alto de la cosecha, y al igual que los trabajadores de campo, solo cuentan con 15 minutos de descanso por las mañanas, lo que da como resultado jornadas extenuantes y en condiciones precarias de trabajo.

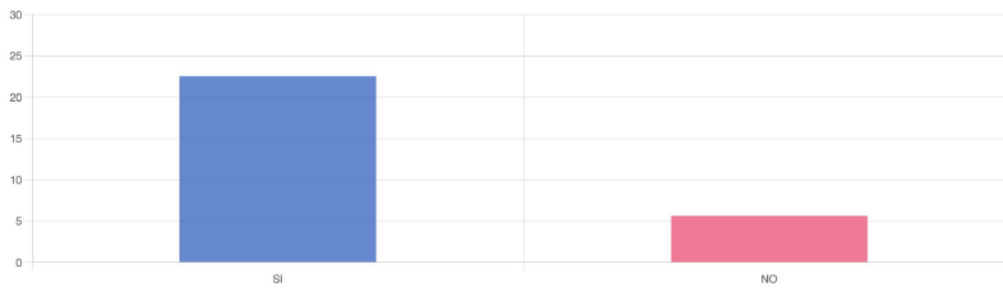


Uno de los elementos más preocupantes es que la mayoría, el 51% están expuestos a levantar peso y por la naturaleza de la zona de empaque hacen múltiples movimientos repetitivos. Esto combinado a que, se constató que no hace pausas ergonómicas, ni estiramientos previos, está provocando serios daños a la salud de las(os) trabajadoras(as) de empaque, los cuales no se están registrando, ni se tiene claridad de su impacto.



¿Está constantemente haciendo movimientos repetitivos?

TIPO: SELECT_ONE. 35 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta (89 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	22.58
NO	7	5.65

Y es que en la actividad del empaque del melón se configuran varios de los principales riesgos para enfermedades musculoesqueléticas tales como:

- Manipulación manual de cargas (más de 20kg por caja).
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas (dinámicas o estáticas).
- Presión por contacto e impactos repetidos.
- Aplicación de fuerza.

Esto sumado a que no existen medidas ergonómicas para el trabajo, ni acciones de prevención, estamos creando una fábrica de personas que padecerán de enfermedades musculoesqueléticas o en el peor de los casos provocaran accidentes de trabajo que podrían dejar lesiones permanentes.

Los trabajadores de empaque también reportaron que no se les da formación sobre los químicos u otros elementos que se utilizan para el lavado y desinfección de los melones y tampoco que hacer en caso de que exista una intoxicación prolongada como fue lo que en dos ocasiones cuando el 10 de marzo del 2023 y el 27 de marzo de 2024 en la cual ocurrió una filtración de amoniaco que provo la intoxicación de las trabajadoras(es) de la zona de empaque, alguno tuvieron que ser internados en el hospital a raíz de dicho accidente. En su relato, una de las trabajadoras afectadas comento que:

“al darse el derrame de amoniaco sacaron a todos a fuera de la planta y esperamos por varias horas; no nos despacharon y al cabo de un rato, nos ordenaron volver a la planta a seguir con nuestras labores, pero el amoniaco no se había disipado del todo y varias personas, se empezaron a desmayar. A mí, me tuvieron que sacar varias compañeras porque me desvanecí y no podía respirar, después de eso, a varios tuvieron que llevarlos al hospital”.

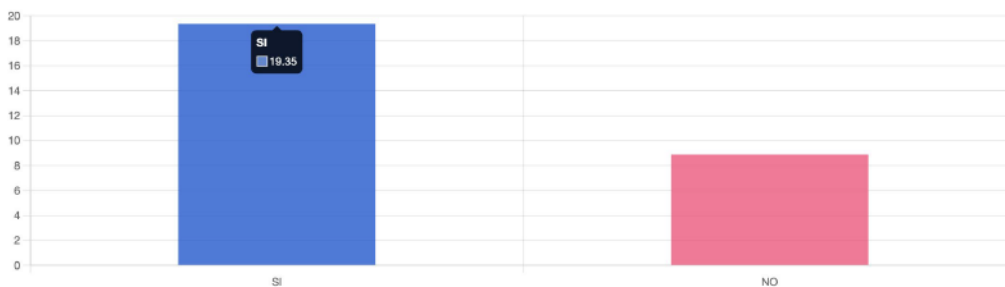


AL MENOS 9 TRABAJADORES DE UNA MELONERA INGRESARON INTOXICADOS EN HORAS DE LA NOCHE A LA EMERGENCIA DEL HGS



¿Les han realizado charlas o capacitaciones sobre los químicos que se usan en la zona de empaque y que hacer en caso de ingesta o exposición prolongada de manera involuntaria

TIPO: SELECT_ONE. 35 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta. (89 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	19.35
NO	11	8.87

Me enfermaron y después me desecharon.

Carlos es un joven de 30 años, padre de 4 niños entre 2 y 10 años. Una linda niña, nos interrumpió la entrevista recién habíamos iniciado, le quería enseñar a su padre que había sacado una buena nota en su escuela, su padre le felicitó y le dio lo que tiene en abundancia, un fuerte abrazo. Continuamos con la entrevista, nos relató que trabajó durante 5 cosechas en ambas empresas, desempeñándose en el área de empaque, jalando las cajas de melón con un troco especial en el cual acarrea cajas que en peso combinado oscila entre un promedio de 1000 a 1200 libras.



“Mientras yo estuve trabajando, un año nos dieron una faja para evitar lesiones, pero la misma la quitaron porque despedía residuos que se pegaban a los melones. En la última cosecha, cuando levantaba los palets en la finca Santa Rosa, perdí la fuerza y sentí un gran dolor. Inmediatamente fui llevado a la clínica y me dijeron que era una enfermedad común y que era de herencia familiar y me dieron tres días de descanso. Seguí trabajando, pero el dolor era cada vez más intenso y se me fue dificultando cada vez más el trabajo. Como me sentí mal, acudí a un médico privado y tuve que pagar las radiografías que revelaron que me había dislocado un disco y que por tanto requería operación.

Llevé el diagnóstico a la empresa y lo que hicieron fue moverme a otra zona con menor esfuerzo físico, pero eso no duró mucho, ya que a las pocas semanas se volvió a incorporar a su trabajo y el dolor fue incrementando hasta ser imposible trabajar, mientras tanto la empresa solo me daba analgésicos”. Al hacerse imposible trabajar por el dolor y ya como estaba cerca el final de la cosecha, lo enviaron a su casa con el pago del mes.

Carlos tuvo que incurrir en muchos gastos, medicinas y exámenes, tuvo que viajar a Tegucigalpa para poder evaluarse con una organización sin fines de lucro, en búsqueda de su evaluación y posterior operación. No se ha podido operar, porque a pesar de que la Fundación costea la mayoría de los gastos, aún necesita recolectar 30 mil lempiras para los insumos de la operación y su estadía por recuperación.

Carlos, busco trabajo en la pasada cosecha en ambas empresas y nunca lo llamaron.

“Yo trabajé, di mi fuerza de trabajo, la empresa me uso y me desecho cuando me había enfermado” “no me apoyaron ni con los gastos médicos y aseguraron, sin ningún proceso de evaluación objetiva, que mi enfermedad era de origen familiar”.

Carlos lleva un año sin trabajar por su lesión, su esposa se ha hecho cargo de los gastos de la casa, pero en el momento que estábamos desarrollando la entrevista, Carlos recibió una llamada, en la que su esposa le comunicaba que se había terminado su contrato.

Con voz entre cortada y con mucha incertidumbre, exclamo: “Y ahora que vamos a hacer, espero que Dios proveerá”.

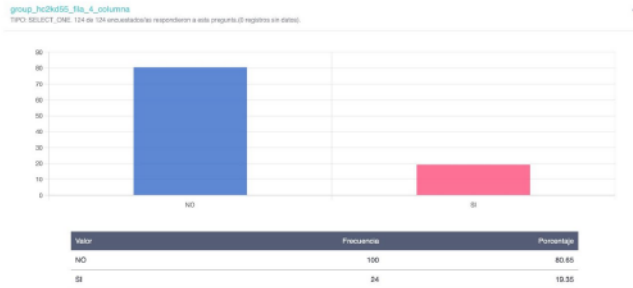
ACOSO LABORAL

La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo, según el artículo 1 del Convenio 190 se define como “el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sea susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”

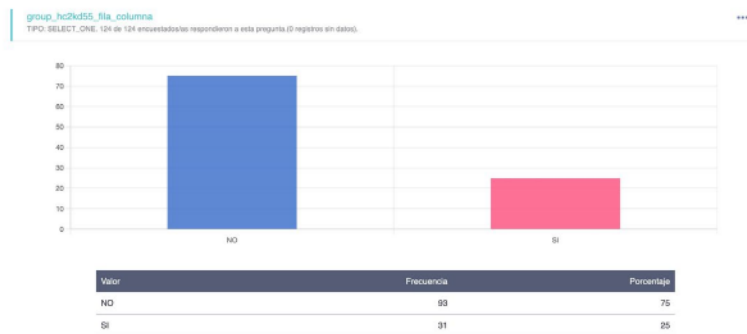
El Convenio 190 ha establecido que cualquier forma de violencia o acoso en el mundo del trabajo es inaceptable y estas prácticas que se han observado deben ser denunciadas por constituir violencia laboral. En las empresas meloneras estas prácticas persisten como una forma para poder presionar a los(as) trabajadores a cumplir su meta o en casos más graves para poder coartar la libertad sindical.

Veinticuatro (24) de las 100 personas entrevistadas afirmaron que se les amenazó de no contratarlos la próxima cosecha si no lograban la meta.

- Los Amenazan que si no cumplen con la meta no los van a recontratar



De igual manera (44) personas reportaron que los jefes inmediatos les decían que eran muy lentos y 33 de las 125 personas afirmaron que alguna vez su jefe inmediato les ha gritado.

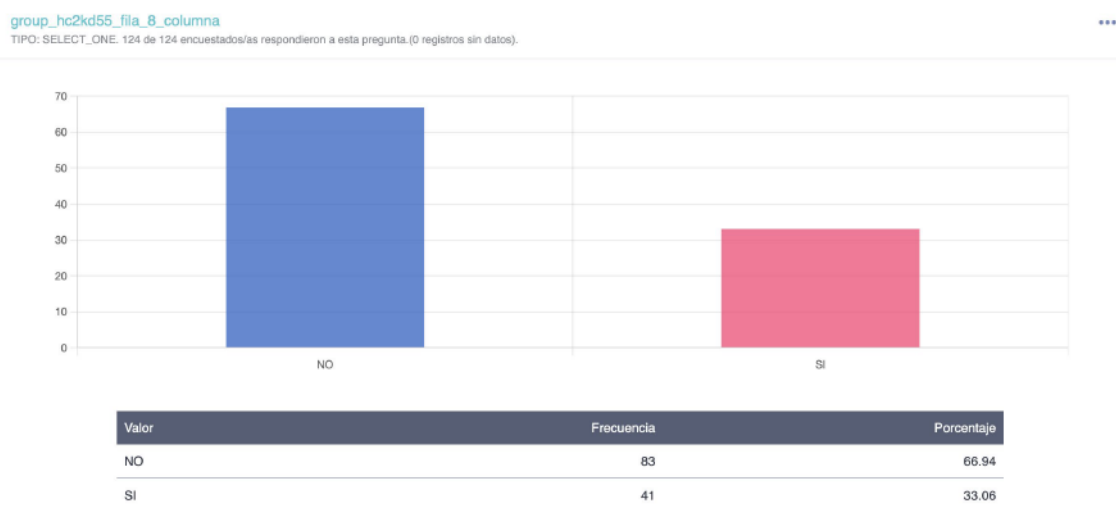


Le gritan

Estas prácticas que constituyen una forma de

acoso laboral se han normalizado tanto, que las(os) trabajadoras(es) no las identifican como acoso.

uno de los elementos más importantes que se pudo constatar es que los trabajadores(as) tienen miedo de defender sus derechos libremente.



Ochenta y tres (83) de las 124 personas encuestadas afirmaron no poder reclamar libremente sus derechos, ya que, si lo hacen, corren el riesgo de no ser recontratados en

la próxima temporada o penalizados, y en el mejor de los casos solo contratados entre 30 o 45 días.

Finalmente, 44 personas afirmaron que los jefes les han dicho que si se afilian a STAS no los van a volver a contratar. Esta acción va en contra de lo establecido por el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, así como el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ambos convenios protegen la libertad que tienen los trabajadores(as) para constituir sindicatos. Tal como lo establece el artículo 1 del Convenio 98, los trabajadores(as) deberán gozar de adecuada protección de actos de discriminación que busque menoscabar su libertad sindical, incluyendo “sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato”. Asimismo, la Ley de Inspección del trabajo, en su artículo 90 señala que toda persona que haciendo uso de violencia o amenaza atente contra el derecho a la libertad de asociación y sindical, será sancionado con una multa de trescientos mil lempiras (L. 300,000.00).

La Secretaría del Trabajo debe de manera urgente debe realizar un proceso de inspección a fin de constar las situaciones de violencia y acoso expresados por las(os) trabajadoras(es), incluida la violencia antisindical. ⁶

DERECHOS A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Desde el año 2011 aproximadamente, desde la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras (COSIBAH) espacio sindical de donde nace el STAS vienen denunciando que, cuando la cosecha termina, a los trabajadores no se les paga los valores proporcionales del décimo tercer, décimo cuarto mes, vacaciones y el auxilio de Cesantía que constituyen los derechos a la terminación del contrato.

En el año 2012 la FEDERACIÓN AMERICANA DE TRABAJO Y EL CONGRESO DE ORGANIZACIONES INDUSTRIALES] (AFL-CIO) junto con las 3 Centrales Obreras de Honduras, integradas por CUTH, CGT y CTH más 26 organizaciones sindicales

⁶ <https://fairworldproject.org/wp-content/uploads/2020/04/Fyffes-Farms-Exposed-Report-2020.pdf>

incluido el STAS y el Centro de Derechos de las Mujeres CDM, presentaron una denuncia pública fundamentada en el capítulo laboral que establece el TLC-CAFTA.

El 3 de marzo de 2005, el gobierno de Honduras ratificó el Tratado de Libre Comercio República Dominicana-Centroamérica (DR-CAFTA), el cual entró en vigor entre Estados Unidos y Honduras el 1 de abril de 2006. Los sindicatos y organizaciones no gubernamentales, conjuntamente presentan esta petición ante la Oficina de Asuntos de Comercio y Trabajo (OTLA) del Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

Esta petición demuestra que, Honduras está fallando en aplicar de manera efectiva sus leyes laborales; y en adherirse a sus compromisos bajo la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Lugar de Trabajo y su Seguimiento, de la OIT, Violaciones graves del derecho de libertad de organización, negociación colectiva y condiciones laborales aceptables bajo el derecho nacional e internacional continúan a ritmo acelerado, y el acceso a tribunales judiciales que son justos y eficientes es esquivo. El trabajo infantil, incluso sus peores manifestaciones, particularmente en el sector agrícola, en la denuncia el STAS presentó el caso de las graves violaciones a los derechos laborales y la libertad sindical que estaban cometiendo las meloneras en aquel momento, las cuales persisten en el tiempo.⁷

En el 2015 con el acta de inspección de fecha de 8 de diciembre de 2015, mediante una inspección la Secretaria del Trabajo constató que la empresas Melon Export y SURAGROH no estaba pagando dichos derechos y le emplazó a pagarlos en 3 días hábiles. **La empresa no lo hizo.**

De nuevo en el 2017 con acta de notificación del 21 de agosto de ese año, se volvió a constatar que la empresa venia incumpliendo el pago de los derechos a la terminación del contrato. A pesar de que la Secretaria del Trabajo le ordenó pagar a los trabajadores que solicitaron sus derechos, de nuevo, **la empresa no lo cumplió.**

Con acta de emplazamiento del 5 de mayo del 2022, y bajo el mecanismo de seguimiento a la queja del CAFTA-RD, la Secretaría del Trabajo por tercera ocasión les emplazó para que, de acuerdo con la Ley de Inspección vigente, se procediera al pago de los derechos de la terminación del contrato. En esta ocasión la Secretaria del Trabajo en la relación de hechos del acta establece: “*RELACIÓN VISTO: El expediente número 88302,*

⁷ Informe de situación actual de la queja contra el Gobierno de Honduras, sobre el incumplimiento de las obligaciones laborales establecidas en el tratado CAFTA-RD.

del centro de trabajo denominado SUR AGRICOLA DE HONDURAS S.A. DE C.V. (SURAGROH), en el cual se realizó INSPECCIÓN ORDINARIA, y se entrevistó de forma separada a los trabajadores y la parte patronal obteniendo lo siguiente: Se constata en las actas circunstanciadas levantadas con el representante del patrono en la cual manifiesta los criterios legales por los cuales a estos trabajadores que han sido contratados en la modalidad de contratos temporales no reciben el derecho de décimo tercer mes, décimo cuarto mes, y vacaciones.

- Sin embargo, el mismo Código de Trabajo en el artículo 52 en el segundo párrafo establece "Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones..." Y el artículo 18 establece Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo Con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, y los principios del Derecho común, jurisprudencia y doctrina." Asimismo, la Ley de Inspección establece en el artículo 3 numeral 2) Principio Protector: *In dubio Pro Operario*, norma más favorable y condición más beneficiosa al Trabajador. **En tal sentido los trabajadores deberán recibir estos derechos aplicando la norma que más favorece".**

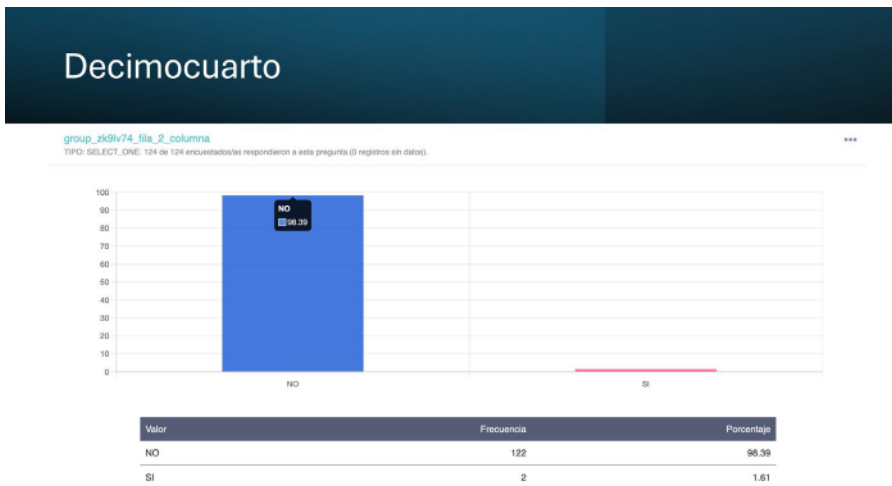
Hasta el día de hoy, se está esperando que la empresa pague lo que la Secretaria del Trabajo, en al menos tres inspecciones de diferentes años les emplazo a pagar y también seguimos pendientes de la aplicación del mecanismo sancionador por no cumplir con los requerimientos de esta institución del Estado.

En este 2024, este informe constata que la violación a los derechos a la terminación del contrato todavía persiste.

122 de las 124 personas reportaron que no se les pagó décimo tercer mes

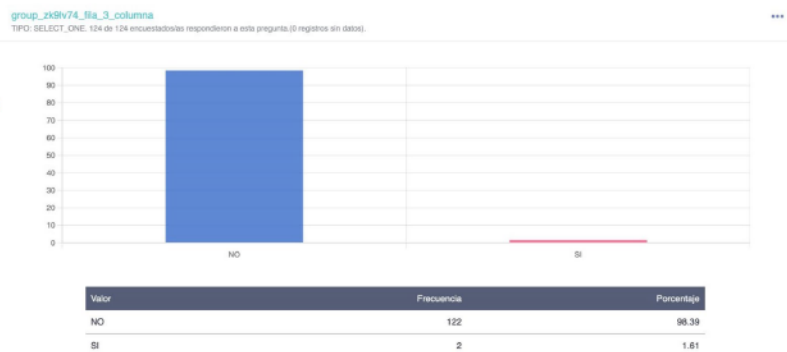


122 de 124 personas no les pagaron décimo cuarto mes



Solo a 2 personas de las 124 les pagaron auxilio de cesantía proporcional.

- Auxilio de Cesantía



Han pasado 12 años desde la primera denuncia y hasta el momento no se ha hecho justicia laboral a todos(as) las trabajadoras(es) que han dejado de percibir estos derechos que por ley les asiste. Por más de 12 años la empresa ha ignorado a la autoridad del trabajo y ha utilizado todos los mecanismos legales para obviar sus

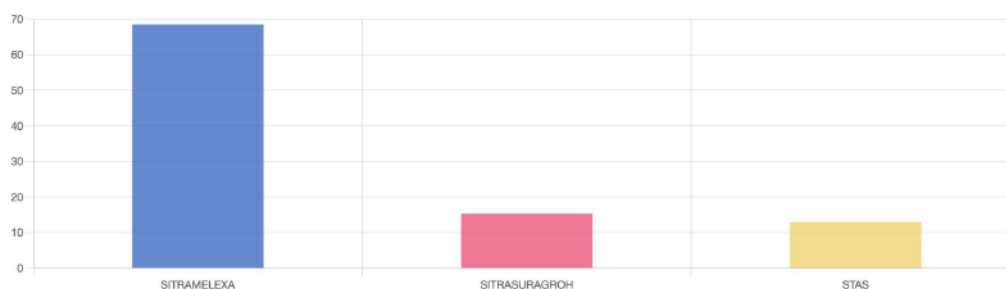
compromisos. Esto, en un Estado de derecho, es inadmisibile. NO SE PUEDE SEGUIR PERMITIENDO LA IMPUNIDAD LABORAL. Es urgente que el Estado de Honduras mediante la Secretaria del Trabajo, garantice la vigencia plena de estos derechos y proceda a aplicar todo el peso que la Ley de Inspección del Trabajo le confiere para hacer efectivo los mismos.

VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL

A pesar de la persecución, intimidación y violencia sindical que ha vivido el STAS desde su inicio de trabajo en las meloneras, existen trabajadoras(es) valientes que se siguen identificando, aunque de manera privada por el miedo a las represalias, con el STAS.

¿A qué sindicato pertenece?

TIPO: SELECT_ONE. 120 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta.(4 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
SITRAMELEXA	85	68.55
SITRASURAGROH	19	15.32
STAS	16	12.9

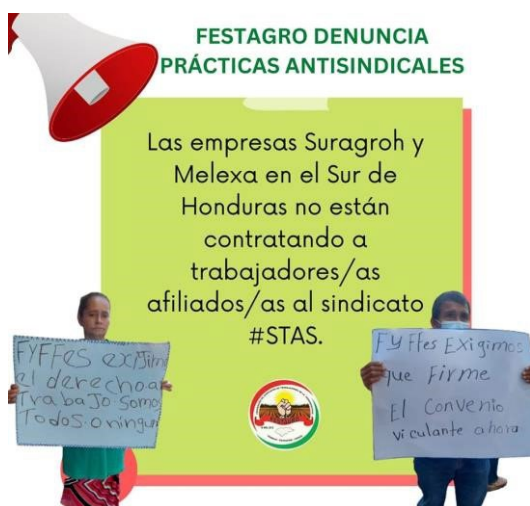
Un 16% de trabajadoras(es) encuestados afirman pertenecer al STAS. Esto en un contexto tan adverso es un verdadero logro.

La estrategia de la creación de paralelas sindicales

El STAS⁸ desde febrero del 2016 inicio el proceso de organización de dos seccionales en ambas empresas, las que fueron notificadas a los representantes legales de las mismas los cuales las desconocieron, se negaron a iniciar platicas directas, no atendieron las múltiples notas que el STAS les refirió, en cambio se inició un proceso de persecución, amenazas y despidos a la junta directiva de las seccionales y a todos los que se habían organizado en el STAS. Además, se inició una campaña a nivel comunitario, de que los(as) trabajadores(as) perderían sus puestos de trabajo argumentando que la empresa

⁸ Ver cronología de las violaciones a la libertad sindical en los anexos.

estaba en riesgo de cierre por las actividades sindicales y las denuncias que el STAS realizo por la violación de derechos laborales. Esto puso en riesgo de vida a los dirigentes del STAS a quienes se les daba seguimiento y constantemente fueron amenazados y trajo a la vez una ola de odio y exclusión de los trabajadores que se identificaron con el sindicato.



En este contexto la estrategia que optó la multinacional FYFFES para evitar la organización del STAS en ambas empresas, fue impugnar las seccionales creadas por el STAS y la creación de dos sindicatos paralelos de empresa (SITRASURAGROH y SITRAMELEXA) afines a la patronal liderados por personal de confianza. Esta fue una de las situaciones que STAS denunció y que presentó reclamos administrativos ante la autoridad del trabajo, no obstante, fueron denegados y por lo cual el Estado de Honduras fue denunciado por la Confederación Unitaria de Trabajadores ante la OIT en junio de 2019, por violación al Convenio 98. El caso todavía sigue en proceso de seguimiento.⁹

Como se mencionó anteriormente ambos sindicatos fueron organizados con personal que ostenta puestos de confianza, una clara violación al artículo 511 del Código del Trabajo que literalmente dice: Art. 511. *“No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de empresa o base, al ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros”*.

Recientemente y como prueba fehaciente del control patronal sobre las organizaciones sindicales, a finales del año pasado, la Secretaria del Trabajo con resolución 310-2023 dejo sin valor y efecto la inscripción de la Junta Directiva de SITRASURAGROH, ya que se constató que parte de su Junta Directiva estaba conformado por personal de confianza.

⁹

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3964373

El alto nivel de organización sindical que se constató en SITRASURAGROH y SITRAMELEXA se debe a que los trabajadores temporales, son coaccionados para que se afilien a cualquiera de los dos sindicatos que la empresa controla.

Esta coacción funciona de la siguiente manera: La empresa otorga un bono al final de la cosecha, pero, la condición para que se lo otorguen, es que, al momento de iniciar sus labores, deben afiliarse a los sindicatos apoyados por la en el lugar donde labora.

111 trabajadores encuestados afirmaron que están a la espera que se les pague el bono al final de la cosecha y 13 personas afirmaron que no se les va a pagar por que no se afiliaron a ningunos de los dos sindicatos.

¿Le pagan un bono al final de la cosecha?

TIPO: SELECT_ONE. 124 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta.(0 registros sin datos).

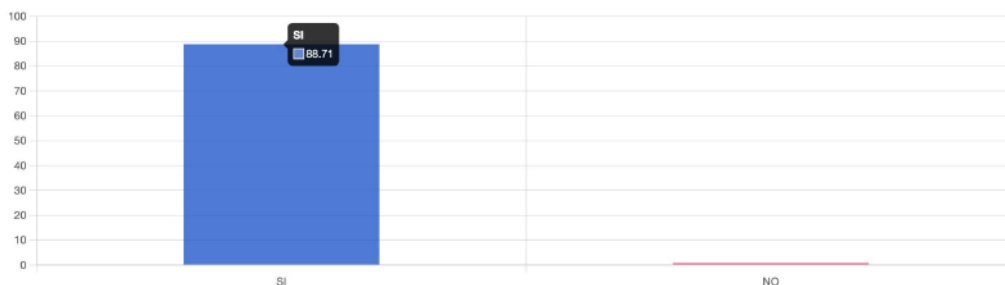


Valor	Frecuencia	Porcentaje
Si	111	89.52
No	13	10.48

La condición para que se les entregue el bono es que se afilien a un sindicato tal y como lo demuestran los resultados de la investigación.

¿Para qué le pagaran el bono tuvo que afiliarse a algún sindicato?

TIPO: SELECT_ONE. 111 de 124 encuestados/as respondieron a esta pregunta.(13 registros sin datos).



Valor	Frecuencia	Porcentaje
Si	110	88.71
NO	1	0.81

A las 13 personas que no esperan que se les pague bono, son personas que se identifican con el STAS y por eso, no firmaron su afiliación con ninguno de los otros dos sindicatos.

Esta es una prueba irrefutable, de la injerencia de la empresa para favorecer a sus sindicatos. El bono es pagado por la empresa, no por los Sindicatos y es la forma de coacción más descarada que se puede registrar.

Esto viola de manera flagrante lo que establece el Código del Trabajo en el artículo Art. 473. En la que establece que *“los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores”*. **La necesidad de los trabajadores, en ausencia del pago de sus derechos al finalizar el contrato, obliga a afiliarse a dichas organizaciones, eso es coacción, eso es atentar contra la libertad sindical.**

La amenaza de no pagar el bono, para personas con tantas necesidades económicas, es una forma de violencia.

Además, la OIT establece que Estado de Honduras debe generar una debida protección contra la injerencia patronal según el Convenio 98 que establece:

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

La violación al Convenio no puede ser más evidente, primero al constituir y administrar los sindicatos con personas de confianza, afines a la empresa y segundo al sostener económicamente al sindicato, mediante el pago de un bono, cuyo requisito es afiliarse a estas pseudo organizaciones y tercero al discriminar a los afiliados al STAS y no otorgarle esos beneficios.

CONCLUSIONES

- 1- Se conocieron importantes avances en el tema del pago de salario, horas extras y otros vinculados a la remuneración. Estos avances en comparación de la situación del primer informe, sobre la situación de las mujeres en la industria del melón que data del 2012, es producto de las denuncias, seguimiento y presión nacional e internacional que el STAS y sus organizaciones aliadas han hecho a las compañías meloneras lo que significo por ejemplo la firma del acuerdo entre Sol Agro de Honduras, S.A. (la “Empresa”) y El Sindicato de Trabajadores y las Trabajadoras de la Agroindustria y Similares (“STAS”), con el respaldo de Fyffes Limited (“Fyffes”), matriz de la Empresa que logro importantes mejoras laborales.
- 2- No existe claridad por parte de los trabajadores del pago que reciben en concepto de horas extras, no existe una política de contratación con un proceso transparente (el proceso contratación), y que no se convierta en un mecanismo de exclusión o discriminación para las y los trabajadores afiliados al STAS y todos aquellos que reclaman sus derechos o denuncias de malos tratos.
- 3- Se constato que la empresa no afilia a los trabajadores(as) ante el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), negándole con ello los derechos a estar cubiertos frente a los riesgos de salud, vejez, invalidez y riesgos profesionales, generando con ello una grave afectación a miles de trabajadores que están en condición de vulnerabilidad. Negándoles la posibilidad de una vejez digna y a ser (hacer) tratados con las mismas condiciones y derechos de los trabajadores de las otras industrias.
- 4- Graves riesgos a la salud ocupacional enfrentan los trabajadores de melón. Esto por alta exposición al sol y lodo sin las condiciones necesarias de protección de los riesgos del trabajo, descanso, sobrecarga laboral y exposición a químicos. Además de la exposición de movimientos repetitivos, levantamiento de peso, sin la formación necesaria para evitar accidentes de trabajo, medidas y pausas ergonómicas.
- 5- Se ha constatado que han existido accidentes laborales que han dejado a personas con situaciones críticas de salud y lesiones musculoesquelética, los cuales la empresa por no estar adscrita al régimen de riesgos profesionales del IHSS, debe hacerse cargo, no solo de su tratamiento, si no por las pérdidas generadas por no poder trabajar.

- 6- Persiste el acoso y la persecución sindical en las empresas meloneras. Se constató que existe la amenaza de no recontractación, gritos y otras formas de presión como mecanismos para hacer cumplir las metas impuestas por la empresa.
- 7- El miedo es la constante, los trabajadores en su mayoría sienten que no pueden reclamar sus derechos con libertad, ni alzar su voz ante los atropellos de los jefes.
- 8- Se constato que hay una injerencia directa de FYFFES no solo en la dirección de los sindicatos de empresa, al promover personal de confianza en las juntas directivas, si no al coaccionar a los trabajadores para que, con la promesa de recibir un bono, se afilien a los sindicatos que la empresa promueve.

EXIGENCIAS

A la Secretaria del Trabajo Y Seguridad Social SETRASS

- 1- Que se proceda a aplicar el mecanismo sancionador por el incumplimiento en los emplazamientos que se hicieron en la inspección del año 2022 de acuerdo con los establecido en la Ley de Inspección del Trabajo;
- 2- Se proceda a desarrollar una inspección sobre derechos laborales a fin de constatar que:
 - a. Proporcionales el pago del decimotercer y decimocuarto mes;
 - b. Proporcionales de auxilio de Cesantía;
 - c. Violencia antisindical practicadas de manera sistemáticas y reiterativas contra los trabajadores afiliados al STAS, ya sea en la contratación o en la terminación del contrato de trabajo: y,
 - d. El acoso laboral del cuan han sido objeto las y los trabajadores.
- 3- (Se lleve a cabo) Una inspección extraordinaria a fin de constatar:
 - a. Evaluación de los riesgos del trabajo;
 - b. Las medidas para prevención de los efectos de alta exposición al sol y lodo; y,
 - c. Las medidas preventivas y de ergonomía para las actividades en el campo, fumigación y empaque.
- 4- Se proceda de inmediato a revisar por nulidad los actos administrativos por violación al artículo 511 y el Convenio 98 de la OIT al dar el reconocimiento de los sindicatos patronales en ambas empresas.

- 5- Se debe nombrar a un inspector para que de manera inmediata notifique a las empresas Melón Export y SURAGROH, el derecho que tiene el STAS como representante legal y legítimo de sus trabajadores afiliados y por tanto se inicien las pláticas directas para el proceso de negociación colectiva.

Al Instituto Hondureño de Seguridad Social

- 1- Se proceda en conjunto con la Unidad de Control Patronal, desarrollar el proceso de regulación, a fin de que, en la próxima cosecha, se afilie de manera obligatoria a todas(os) las(os) trabajadoras(es) de la temporada.
- 2- Se inicie una evaluación por la unidad de riesgos profesionales a fin de establecer los perfiles de riesgo y las medidas de ergonomía necesarias para evitar accidentes laborales y mitigar los efectos de los movimientos repetitivos, así como la alta exposición a sol y altas temperaturas.

El Estado de Honduras debe reconocer que ha fallado en su labor de tutelar de manera efectiva los derechos a la libertad sindical y a partir de ello, establecer las medidas de reparación al STAS y los trabajadores que han sido afectados por accidentes laborales, a los adultos mayores que no gozaran de una jubilación o pensión digna y el reintegro de los trabajadores que fueron despedidos por su afiliación al STAS, además de las indemnizaciones del caso.

ANEXOS

Cronología de la violación de los derechos laborales en las empresas propiedad de la Multinacional FYFFES

El STAS fue fundado el 07 de abril de 2013, en el Municipio de La Lima, Cortés, Honduras y pertenece a la Federación Sindical de Trabajadores/as de la Agroindustria y Otros (FESTAGRO). En el mes de febrero de 2016 el STAS hizo presencia en la zona sur del país, iniciando un proceso de organización con trabajadores/as de las meloneras que laboraban para las empresas SURAGROH y Melon Export en Choluteca.

Hasta la actualidad hemos venido documentado y denunciando la violencia antisindical y las violaciones al derecho laboral, mismos que a través de inspecciones han sido constatados por la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social. Con el presente informe buscamos señalar la continua y persistente violación a los derechos laborales de las y los trabajadores por la multinacional Fyffes, y el desacato a las leyes laborales hondureñas.

La manera positiva de remediar estas violaciones es que Fyffes vuelva a la mesa de negociación y firme el acuerdo vinculante.

Antecedentes:

- Enero 2016 – diciembre 2018, los trabajadores/as eligen líderes y hacen al menos tres intentos de formar y registrar una subseccional del STAS en las fincas de Fyffes. Estos intentos son enfrentados con amenazas, violencia, despidos en forma de represalia, y la formación de dos sindicatos controlados por la empresa. Esto está más detallado en la sección del reporte.¹⁰
- Diciembre 2018, Fyffes fue descertificada por Trade USA.
- Enero 2019, Fyffes firma un acuerdo con STAS de un proceso con plazos definidos para reintegrar a los miembros del STAS y reconocer a STAS como representante legítimo de sus trabajadores afiliados, con el compromiso de establecer reglas de diálogo y luego iniciar la negociación colectiva.
- Febrero 2019, los sindicatos controlados por la empresa organizan un paro laboral y Fyffes rompe el acuerdo que firmó.
- Marzo 2019, la Iniciativa de Comercio Ético (ETI) canceló su membresía por la represión y violencia antisindical denunciada desde 2016 ante el Ministerio de Trabajo y a través de la Queja CAFTA (2012).
- Alrededor del mes de agosto de 2020, la nueva dirección de Fyffes Global acuerda reanudar las negociaciones sobre un acuerdo marco vinculante.
- 2020 a agosto 2022, se llevan a cabo negociaciones regulares entre Fyffes y STAS con la facilitación del Departamento de Trabajo de EEUU. Al final de ese tiempo todas las cláusulas sustantivas del acuerdo marco han sido tentativamente acordadas por las dos partes con sólo algunas pequeñas áreas pendientes de discutir.
- Agosto 29 2022, Fyffes informa a STAS que no firmará el acuerdo vinculante consensuado y suspende las negociaciones.

¹⁰ "Cronología de la organización sindical y el antisindicalismo en Fyffes Honduras" (<https://laborrights.org/InformeFyffes2020>)

CASOS DE VIOLACIÓN A DERECHOS LABORALES Y VIOLENCIA ANTISINDICAL EN LAS EMPRESAS SURAGROH Y MELONEXPORT DE LA TRASNACIONAL FYFFES.

FECHA	CASO	OBSERVACIÓN
Oct 2021 a mayo 2022	<p>Trabajo precario e inseguro:</p> <p>Dentro del proceso de dialogo con Fyffes estos al no querer fijar un número de trabajadores afiliados a STAS para contratación dijo que lo dejamos a su nuevo sistema de contratación y buena fe. Como resultado de una lista de 83 afiliados del STAS, solamente fueron contratadas 24 personas y de estas un número significativo únicamente por 60 o 45 días. Cabe destacar que en términos generales no se ha contratado a los directivos de las últimas tres juntas directivas. Del último directivo presentado únicamente 1 de los 5 tuvo una contratación.</p> <p>La notable reducción del periodo de contratación que ya no cubre una temporada de cosecha completa se percibe por las y los trabajadores como un ataque al derecho de los trabajadores temporales a trabajo digno y la estabilidad laboral además de que el trámite implica un alto costo para el trabajador.</p>	<p>Fyffes estableció sus granjas de melón en una zona rural de Honduras donde no hay fincas sindicalizadas y donde hay muy pocas oportunidades de empleo. Se benefician de la escasez de empleo al contar con una gran mano de obra temporal dispuesta a realizar el agotador trabajo de plantar, cortar y empacar melones.</p> <p>Los trabajadores laboran durante años y años, temporada tras temporada, sin saber si podrán volver a trabajar la temporada siguiente. La inseguridad económica de los trabajadores es tal que muchos se levantan a las 3am y caminan más de hora y media todos los días para llegar a las fincas. Con la única esperanza de trabajar de 4-6 meses, los trabajadores viven en un estado de angustia constante.</p>
Oct 2021 a mayo 2022	<p>Discriminación e intensas represalias contra los trabajadores afiliados a STAS: Esto tiene una larga y continua historia que está documentada en el pasado informe (https://laborrights.org/InformeFyffes2020) el cual incluye violencia, formación de sindicatos de empresa y discriminación en la contratación particularmente contra conocidos líderes de STAS.</p>	<p>Esta es la situación constante para el trabajo organizativo del cual los últimos casos de despidos aquí reflejados son parte.</p> <p>Esta discriminación ha significado en repetidas ocasiones que personas ligadas al sindicato han recibido amenazas de diferente índole.</p> <p>La creación de los sindicatos por parte de la administración y el uso de estos para negarse a aceptar al STAS.</p>
29 de abril de 2022	<p>Despido injustificado a 17 trabajadores</p> <p>14 trabajadores fueron llamados a las oficinas de la empresa por la administración donde se les solicito firmaran su renuncia. El personal que se quería despedir era personal permanente (taller mecánico y tractoristas de siembra), sin una justificación de despido.</p> <p>Hubo presencia del inspector Marcelino del ministerio de trabajo que fue la persona que presento las actas de despido a los trabajadores. Ninguno de los trabajadores firmó sus despidos, y se presentan a trabajar al día siguiente.</p>	<p>Estos son los mismos 17 trabajadores que el 23 de abril se afiliaron al STAS, conformado una nueva subseccional.</p>

30 de abril al 6 de mayo de 2022	El día sábado 30 los trabajadores se presentan a trabajar logran entrar y son llamados nuevamente a renunciar por el abogado Juan Carlos apoderado legal de la empresa SURAGROH exigiendo la firma de renuncia, al no aceptar los trabajadores la empresa llevo a un notario para constatar el despido, aun así, los trabajadores no firman. La empresa envía notificación a la secretaria de trabajo sobre los despidos. Los trabajadores despedidos solicitan conciliación y la secretaria cita a la empresa sobre los despidos. La conciliación se da el viernes 06 de mayo, proceso que acompaña ACI Participa.	Los trabajadores que se presentan a trabajar el 30 y se les niega el acceso, violentando su derecho al trabajo y la libertad de asociación sindical (video).
12 de mayo de 2022	Represalias contra Alexander Sánchez, Secretario General de la subseccional STAS en SURAGROH Un ejemplo de represalia es el hecho de que cuando la certificadora Fair Trade USA realiza una auditoria programada o se van a realizar inspecciones la empresa mueve a Alexander Sanchez de su puesto de trabajo en Choluteca y lo mandan a Puerto Cortes a realizar auditorias internas a pesar de que este no es su trabajo.	Alexander Sánchez no fué despedido porque estaba protegido por el Fuero Sindical establecido en código del trabajo en su artículo 516 y en la Constitución de la República en su artículo 129.1 Con estas medidas se le limite el derecho a realizar libremente las denuncias como parte de su quehacer sindical.
15 de mayo de 2022	Despidos verbales e injustificados Fyffes no renovó el contrato de trabajo a 13 apicultores de las fincas de Melon Export y de SURAGROH. Los trabajadores afectados se presentaron a la oficina Regional de la Secretaría para conciliar con la empresa, sin embargo, ésta les adeuda el pago de vacaciones, aguinaldo, catorceavo y bono educativo. Los trabajadores despedidos llevaban laborando entre 14 y 17 años con contrato continuo por un año en esta área.	Estos trabajadores se habían afiliado al STAS recientemente por lo que se presume como un caso de represalia antisindical. La no se ha presentado en repetidas ocasiones, cerrando el proceso administrativo. Hoy el caso se encuentra en demanda judicial por reintegro.
29 de agosto de 2022	Fyffes da la espalda a las y los trabajadores y se niega a firmar acuerdo vinculante,	Con tres años en la mesa de negociación con representantes de Fyffes y Sumitomo

¹ Código del trabajo, Art. 516: Los trabajadores miembros de la Junta Directiva de una organización sindical, desde su elección hasta seis (6) meses después de cesar en sus funciones, no por ser despedidos de su trabajo sin comprobar previamente ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo o ante el Juez de lo Civil en su defecto, que exista justa causa para dar por terminado el contrato. El Juez actuando en juicio sumario, resolverá lo procedente. Esta disposición solo es aplicable a la Junta Directiva Central, cuando los sindicatos estén organizados Secciones y sub Secciones.

La violación de lo dispuesto en el párrafo anterior sujetará al patrono a pagar a la organización sindical respectiva una indemnización equivalente a seis (6) meses de salario trabajador, sin perjuicio de los derechos que a éste correspondan.

Constitución de la República, Art. 129: La Ley garantiza la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto y firme que sea la sentencia condenatoria respectiva, el trabajador tendrá derecho a su elección a una remuneración en conceptos de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, y a las indemnizaciones legales y convencionalmente previstas: o a que se le reintegre al trabajo con el reconocimiento de salarios dejados de percibir, a título de daños y perjuicios.

	<p>demonstrando un irrespeto total a ellos y a los procesos</p> <p>Después de más de 3 años de negociación, y más de 6 años de trabajo organizativo, Fyffes se rehúsa a firmar un acuerdo que reconozca los derechos internacionales básicos, que proveen protecciones en contra de la discriminación de género y represalias, y velan por la salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>y la mediación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (US-DOL) y aproximadamente 30 reuniones, desde el mes de abril nos pusimos de acuerdo con todo el contenido del Acuerdo Vinculante, que nos permitiría registrar la nueva subseccional del STAS, para luego negociar un contrato colectivo de trabajo y mejorar las condiciones en las que laboran aproximadamente 6.500 trabajadores.</p>
6 de septiembre de 2022	<p>No pago de prestaciones:</p> <p>Publicado en página web de Fyffes: "Aunque la legislación laboral hondureña obliga a las empresas a pagar la seguridad social de los trabajadores temporeros," (traducción propia)</p> <p>Espacio en que Fyffes reconoce estar altanto de las obligaciones que le dicta la ley hondureña, pero hace caso omiso a la misma.</p>	<p>Fyffes se ha negado a cumplir la legislación hondureña y no paga las prestaciones de seguridad social a sus trabajadores. Esto les deja fuera de la protección de seguridad social, incluyendo el acceso al cuidado de salud de calidad, prestaciones por discapacidad y jubilación. Para muchos trabajadores mayores, que han dedicado décadas de su vida a trabajar en el campo, la falta de prestaciones sociales y una jubilación digna son particularmente graves.</p>
6 de septiembre de 2022	<p>Exposición a sustancias químicas tóxicas, en la misma publicación de Fyffes mencionada arriba hablan de la entrega de implementos de seguridad. En claro contraste con lo levantado en el informe publicado por IRLF en abril 2020 y varias visitas de campo.</p> <p>Un caso por muchos años fue la falta de entrega de guantes a las mujeres que volteaban los melones en clara contradicción con lo estipulado por la FAO sobre el manejo adecuado de las mismas.</p> <p>La falta de equipos de protección y falta de atención adecuada a los trabajadores lesionados es un cuadro que en las visitas de campos se ve de forma recurrente. La situación de vulnerabilidad se profundiza al no contar con seguro social y así tener asegurada atención médica.</p>	<p>CASO (1 de varios identificados en 2023)</p> <p>Marcio, es un trabajador de 28 años que ha trabajado para Fyffes durante 10 temporadas, se desplomó recientemente tras bajar del autobús de trabajo. No pudo levantarse por sí mismo y tuvo que ir al hospital. Este trabajador ha informado de que uno de los trabajos que realizó en Fyffes durante muchos años era rociar las plantas con productos químicos. El llevaba los productos químicos en su espalda y dijo que siempre goteaban y penetraban en su ropa. El sigue sintiéndose débil e inestable y, aunque la empresa prometió comprar todos sus medicamentos, no lo ha hecho. Marcio es padre de tres niños pequeños. No puede pagar los medicamentos por su cuenta y, sin seguridad social no tiene acceso al hospital del estado; en el hospital público no tiene medicinas para atenderle.</p>
26 de octubre de 2022	<p>Acciones de protesta por trabajadores/as sindicalizados/as en Suragroh y Melon Export</p> <p>Este día alrededor de 140 trabajadores/as se movilizaron en una protesta frente a la empresa</p>	<p>Fyffes utilizo la estrategia de "Feria de Empleo" para no renovar el contrato de trabajadores/as que venían laborando para estas empresas hasta por 25 temporadas. Entendemos que la finalidad de estas</p>

	SURAGROH para demandar su derecho al trabajo y exigir que la empresa firmara el Acuerdo Vinculante ya aprobado por ambas partes desde abril 2022.	Ferías de Empleo era para contratar nuevos trabajadores/as, jóvenes que desconocen sus derechos y al sindicato, siendo su objetivo desarticular la organización sindical.
Oct 2022 a la fecha	Discriminación y acoso por género: La mayoría de los trabajadores temporales de las granjas de Fyffes son mujeres. En el informe anterior está documentada la violencia de género entre los trabajadores de Fyffes, incluido el despido de trabajadoras que estaban embarazadas y más. El acoso laboral ha sido ampliamente documentado, tanto el acoso laboral como maltrato verbal como gritos, lenguaje denigrante y amenazas como es el caso del acoso antisindical que se ha venido registrando desde 2016. Como amenazas de poner en riesgo su puesto laboral al afiliarse a STAS. (https://laborrights.org/InformeFyffes2020).	Esta temporada, los organizadores informan que han oído hablar de otros casos, pero los trabajadores/as no se sienten seguros para proporcionar detalles sobre el acoso por género.
Oct 2022 a la fecha	Fuerte sobrecarga de trabajo: Los trabajadores denuncian que la carga de trabajo ha aumentado drásticamente en las dos últimas temporadas, y Fyffes quiere que se haga el mismo trabajo con muchos menos trabajadores, sin descanso, ni sombra adecuada, ni agua limpia para beber.	Contrario a la promesa de mejoras del ambiente laboral con el cambio de gerencia de la empresa la realidad ha sido otra. Actualmente se ha registrado varias situaciones que reflejan deterioro del derecho de los trabajadores.
26 de noviembre de 2022	2 despidos injustificados Dos trabajadores son despedidos verbal e injustificadamente. Un guardia de seguridad le negó el ingreso al centro de trabajo en la fábrica de plástico de la empresa afirmando que era una orden directa de la oficina de Recursos Humanos. El contrato de ambos tenía vigencia del 27 de mayo hasta 27 de agosto de 2022, sin embargo, la empresa los dejó laborando sin contrato hasta noviembre cuando se le niega acceso a su espacio de trabajo. El código de trabajo en el artículo # 49 ya estipula que un trabajador tiene un periodo de prueba de 60 días y si ninguna de las partes lo da por terminado el contrato este continua por tiempo indefinido.	Ambos trabajadores se habían afiliado a STAS y son miembros de la junta directiva de la sub seccional. Se realizó denuncia a través de las redes sociales de este abuso de autoridad que entendemos se debe a su labor como sindicalistas. Se ha solicitado la asistencia de un inspector del trabajo para proceder legalmente, trámite que se encuentra en proceso.
7 de enero de 2023	4 despidos injustificados 4 trabajadores del área de Reciclaje de la empresa recibieron una llamada de José Abraham Aguilera (Recursos Humanos), quien les dijo que ya no se presentaran a trabajar. Los trabajadores se presentaron a su centro de	Nuevamente trabajadores con contratos continuos en la empresa (6 y 7 años) son despedidos al afiliarse a STAS. Sus contratos de trabajo tenían vigencia del 01 junio hasta 01 de agosto de 2022, sin embargo, la empresa los dejó laborando

<p>trabajo el 10 de enero (martes) solicitando les dieran por escrito la carta de despido. El guardia de seguridad le negó la entrada argumentando que su contrato se había vencido, sin embargo, la empresa no les había renovado el contrato, pero permitía que continuaran laborando hasta que se afiliaron al STAS. Tres de los trabajadores laboraron 6 años y uno 7 años en la empresa. Los 4 casos se presentaron ante la secretaria de la regional del trabajo de Choluteca quien llamo a conciliación a la empresa en repetidas ocasiones sin que esta se hiciera presente (noviembre y diciembre).</p>	<p>sin contrato y sin el pago de sus derechos. La regional del trabajo manifiesta que no tienen representante conciliador y que, por orden del representante Inspector general del trabajo, no es necesario hacer ese trámite en esta instancia, y que se acuda directamente a los juzgados, pero en el juzgado piden el acta de cierre como un requisito legal para interponer una demanda.</p>
--	--

Conclusiones

Hoy nos encontramos con una situación que, pese a las denuncias, acompañamiento de USDOL y desarrollo de reuniones tripartitas en el marco del CAFTA no se ha logrado remediar la situación de precariedad en la cual han venido trabajando las y los trabajadores incluso desde antes de las denuncias presentadas en 2016.

Las y los trabajadores de las empresas subsidiarias de Fyffes siguen siendo despedidos y cohesionados para no afiliarse a STAS, y las mejoras alcanzadas durante los años de negociación del acuerdo vinculante, como es el acceso a agua limpia y sombra adecuada, han desaparecido desde su ruptura; con el agravante de que se ha aumentado la carga laboral de las y los trabajadores, así como sus horas de trabajo y el deterioro a sus contratos laborales que han pasado de ser de 4 a 6 meses, a hoy ser en la mayoría de los casos, de 60 a 45 días. Simultaneo a esto se puede ver que Fyffes públicamente reconoce en su página web su incumplimiento a la ley nacional en cuanto al derecho de los trabajadores a seguridad social, pensión y vacaciones entre otros.

Sabemos que es difícil reparar el daño de las represalias, incluida la violencia a la que se enfrentan los trabajadores temporales de Fyffes desde hace 8 años. Este tipo de violaciones están diseñadas para infundir miedo en toda la fuerza laboral, y no sólo perjudican a los trabajadores que sufren las represalias. Estas prácticas impiden el ejercicio efectivo de los actores no estatales en la política económica y social, que constituyen el núcleo de la democracia y del estado de derecho y por eso revertir esta actitud antisindical y encontrar una solución que permita reparar la misma debe ser del interés de todas las partes.

El STAS y Fyffes terminaron de negociar en un 95% el marco de un acuerdo vinculante, y Fyffes debe volver a la negociación y concluir la misma permitiéndole así a los trabajadores temporales acceder a un proceso de negociación colectiva. Contar con un contrato colectivo de trabajo, a través del STAS, les permitirá, identificar, prevenir y remediar las violaciones laborales que existan en ejercicio de sus derechos.

Cuando esto ocurra, el STAS y sus aliados internacionales así como Fyffes podrán entonces celebrar públicamente la resolución de un caso emblemático de violación a los derechos laborales que ha persistido por años y el estado de Honduras habrá honrado la promesa expresada por la presidenta Xiomara Castro, el 18 de junio de 2022, al pueblo de Honduras sobre el compromiso del gobierno "...comprometido con la libertad sindical, la contratación colectiva y el aumento de los trabajadores afiliados al seguro social." (<https://fb.watch/iA3GwGaih4/>) entre otros derechos.



Grupo de trabajadores que organiza las subseccionales de STAS en la empresa SURAGROH, quienes fueron despedidos el 29 de abril del 2022. De este grupo quedó el compañero Alexander Sánchez, quien no fue despedido por el fuero sindical pero que sigue siendo blanco de ataques y represalias por parte de la empresa.



Grupo de trabajadores del área de Apicultura que fueron despedidos por afiliarse al STAS. Ellos han demandado por reintegro, citando a la

empresa en varias ocasiones a las oficinas regionales del Ministerio de Trabajo en Choluteca, sin embargo, ésta no ha hecho acto de presencia.

Trabajadores/as en la protesta del 26 de octubre de 2022.

Los dos trabajadores despedidos verbal e injustificadamente el 26 de noviembre de 2022.



El último caso reciente, acaecido el 10 de enero de 2023, despido verbal e injustificado de cuatro afiliados al STAS. Trabajadores de la Finca Santa Rosa temporada 2022

Este informe es una publicación conjunta del Sindicato de Trabajadores de la Agroindustria y Similares (STAS), la Federación de Trabajadores de la Agroindustria (FESTAGRO), Justicia Laboral Global (GLJ), el Sindicato Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA), y la Secretaría Regional Latinoamericana (Rel UITA), con el apoyo de 3F Internacional.

Autor(es): Equipo de Investigación STAS/FESTAGRO liderado por Samuel Zelaya.

El STAS y Festagro agradece a Laura Vera, María Elena Sabillón, y Sandra Mendoza, por su revisión de los primeros borradores del informe y su dedicación para garantizar que la información recopilada durante las entrevistas a las y los trabajadores, y la investigación y verificación de los hechos garanticen la veracidad de este informe.

