WORKER RIGHTS CONSORTIUM

# INVESTIGACIÓN DEL CONSORCIO DE DERECHOS DEL TRABAJADOR SOBRE C.J.'S SEAFOOD/WAL-MART STORES, INC. (BREAUX BRIDGE, LOUISIANA)

## HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

**20 de junio del 2012**

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

## I. Introducción

Este informe detalla los hallazgos de una investigación realizada por el Consorcio de Derechos del Trabajador (WRC por sus siglas en inglés) con respecto a las supuestas violaciones a los derechos laborales y humanos en C.J.'s Seafood ("C.J.'s"), una compañía ubicada en la ciudad de Breaux Bridge, Louisiana que provee cangrejo de río a la división de Sam's Club, quien forma parte de la compañía Wal-Mart Stores, Inc. ("Walmart"). El WRC dio inició de manera acelerada a la investigación en junio del 2012 como respuesta a una queja urgente que alegaba violaciones a los derechos de trabajadores mexicanos que están en los Estados Unidos bajo un permiso temporal de trabajo (se conocen como "trabajadores huéspedes") y que están empleados en la planta procesadora de la compañía.

Como hemos reportado aquí, el WRC encontró que esta compañía proveedora para Walmart ha cometido abusos graves y sistemáticos a los derechos de sus empleados, incluyendo trabajar por obligación jornadas extremadamente excesivas, el acoso severo y constante y el abuso sicológico, los salarios muy por debajo del salario mínimo establecido por la ley, las condiciones de vivienda agobiantes y las amenazas de violencia con intención de prevenir que los trabajadores reporten estos abusos a las agencias que regulan y aplican la ley. En su totalidad, estas condiciones ponen a los trabajadores en una situación que constituye trabajo forzoso—un hallazgo extremadamente preocupante en cualquier circunstancia. El WRC también concluye, en este informe, que las amenazas violentas realizadas por la gerencia de C.J.'s con el propósito de disuadir a los trabajadores para que no reporten a las autoridades legales las acciones de la compañía, incluyendo acciones que son delitos criminales, representan una obstrucción de la justicia tal como está definido por la ley estadounidense. Este informe finaliza con recomendaciones para que Walmart realice acciones correctivas, ya que no ha aplicado sus propios estándares laborales (los "Estándares para Proveedores" de Walmart)[1] en esta planta, permitiendo así que los derechos de los trabajadores fueran vulnerables ante los abusos que han sido documentados aquí.

La actividad principal de C.J.'s es procesar y distribuir por mayor el cangrejo de río. La compañía, de propiedad privada, es incorporada legalmente bajo el nombre C.J.L. Enterprises, Inc. La ciudad de Breaux Bridge, Louisiana, lugar donde C.J.'s está ubicada, es conocida por ser "la capital mundial del cangrejo de río." Se reporta que la compañía vende la mayoría de su producto a Sam's Club. La administración cotidiana de la compañía está bajo la dirección de Michael LeBlanc, hijo de su fundador y a quien se le conoce como el dueño principal, Cleus LeBlanc.

[1] *Walmart Standards for Suppliers* (Enero 2012), www.walmartstores.com/download/5109.pdf.

C.J.'s emplea de 50 a 60 trabajadores. De estos empleados, todos menos una docena son trabajadores migrantes mexicanos quienes están empleados en la planta con un permiso temporal de trabajo ("trabajadores huéspedes") bajo el programa H-2B del gobierno de los Estados Unidos, el cual establece un permiso temporal para trabajo no agrícola. Este programa, el cual ha existido durante mucho tiempo, oficialmente tiene el propósito de ayudar a los empleadores a llenar puestos de trabajo que no requieren mayor destreza y por los cuales hay una falta de solicitantes residentes en los Estados Unidos, incluso cuando estos son ofrecidos con un salario prevalente.

Sin embargo, y como claramente ilustran las condiciones de C.J.'s, cuando no existe supervisión y monitoreo de parte del gobierno y de parte de las compañías principales como Walmart, que tienen una relación de negocio con este tipo de empleador, el programa H-2B puede permitirle a un empleador inescrupuloso que exponga a sus trabajadores a condiciones que son extremadamente duras y degradantes—condiciones que serían mucho más difíciles de imponer a trabajadores estadounidenses. El resto de este informe habla sobre (a) la queja acerca de las condiciones laborales en esta proveedora de Walmart que llevó al WRC a iniciar la investigación, (b) la metodología investigativa utilizada por el WRC en el proceso de documentar las condiciones, (c) los hallazgos de la investigación y (d) las recomendaciones específicas para Walmart.

## II. Alegaciones

El 5 de junio el WRC recibió una queja presentada a nombre de los trabajadores de C.J.'s Seafood por la organización *National Guestworker Alliance* (NGA, Alianza de Trabajadores Huéspedes), una organización con sede en la ciudad de Nueva Orleans cuyos miembros son trabajadores empleados en los Estados Unidos bajo los programas de permiso temporal de trabajo. La queja alegó que la compañía había expuesto a los trabajadores huéspedes mexicanos en su planta procesadora de mariscos a las condiciones mencionadas abajo, una violación de uno o más de los siguientes estándares: Las leyes laborales, civiles y de derechos humanos de los Estados Unidos, las leyes del Estado de Louisiana, los estándares internacionales de trabajo (Convenios de la OIT) y los Estándares para Proveedores de Walmart, su código de conducta para vendedores y proveedores. Las supuestas violaciones específicas se han agrupado en las siguientes áreas:

A. Salarios – incluyendo la falta de pagar horas extras, el trabajo realizado cuando los trabajadores no han marcado el reloj, la falta de pagar el salario mínimo y/o el salario prevalente tal como lo establece el programa H-2B y la falta de hacer las deducciones correctas al pago;

B. Horas de trabajo– incluyendo las horas extras obligatorias y la privación de periodos de descanso, incluyendo el uso de restricción física y la intimidación a los empleados;
C. Discriminación – incluyendo el trato dispar y la creación de un ambiente de trabajo hostil com base en el origen nacional de los trabajadores;
D. Acoso y abuso – incluyendo varias formas de abuso verbal y sicológico, vigilancia e invasión de la privacidad y la restricción de la libertad personal;
E. Salud y seguridad – incluyendo violaciones a los estándares aplicables con respecto a las condiciones en el lugar de trabajo y en las viviendas provistas por la compañía;
F. Libertad de asociación– incluyendo amenazas violentas, terminación del empleo y uso de la lista negra como represalia por el hecho de que los trabajadores se quejan por el maltrato y las condiciones de trabajo ante las agencias que regulan y aplican la ley y las organizaciones que abogan por los derechos laborales;
G. Trabajo forzoso – incluyendo las prácticas antes mencionadas de obligar a los empleados a trabajar bajo condiciones dictadas por la gerencia; y
H. Obstrucción de la justicia – incluyendo el uso de amenazas violentas, terminación repentina del contrato, e inclusión en la lista negra para prevenir que los trabajadores reporten a las autoridades gubernamentales las condiciones de trabajo.

El WRC no investigó ni encontró hallazgos sobre otras condiciones en la compañía.

## III. Metodología

El WRC inició su investigación sobre las prácticas laborales en C.J.'s Seafood el 8 de junio del 2012. Dado que en las supuestas violaciones se incluían varias que tenían implicaciones inmediatas, incluyendo las supuestas amenazas de represalias violentas por parte del empleador, y dado que los trabajadores actualmente están en los Estados Unidos con visas temporales de trabajo, la investigación fue llevada a cabo de manera acelerada. El 10 de junio el equipo investigador del WRC viajó a Louisiana y, entre el 10 y el 13 de junio, llevó a cabo su investigación, incluyendo entrevistas con los empleados de C.J.'s.

El 11 de junio el WRC envió una carta por correo electrónico a la gerencia de C.J.'s y llamó por teléfono a la compañía pidiendo de manera urgente una reunión con la gerencia para revisar los documentos pertinentes a las alegaciones de los trabajadores. C.J.'s no respondió a la carta y sus gerentes se negaron a hablar con el WRC. El 13 de junio, después que al WRC le fue informado que Walmart había iniciado su propia investigación sobre las violaciones a los derechos laborales que habían sido reportadas en la planta, el WRC también envió carta al Vicepresidente para Estándares Éticos de Walmart, Rajan Kamalanathan, pidiendo de manera urgente información

sobre el monitoreo que Walmart realizó sobre las condiciones en C.J.'s y las relaciones de negocio con esta compañía. El Sr. Kamalanathan no respondió a la comunicación del WRC.

Es una lástima que ni C.J.'s ni Walmart respondiera, sin embargo el WRC pudo hacer una investigación sustancial y pudo recaudar evidencia suficiente sobre las prácticas laborales de la compañía, la cual incluye:

A. Entrevistas fuera del lugar de trabajo con ocho trabajadores huéspedes mexicanos que actualmente están trabajando como peladores de cangrejo de río, empacadores, y operadores de la caldera en la planta procesadora. Estos trabajadores incluyeron empleados con una variedad de experiencia trabajando en la compañía, algunos tenían hasta ocho años de experiencia en el empleo estacional con la compañía y algunos estaban trabajando su primera temporada. Los trabajadores huéspedes entrevistados por el WRC han estado en huelga, protestando por las amenazas realizadas por la gerencia de la compañía y otras violaciones a los derechos laborales. Los otros trabajadores huéspedes trabajan y, con una sola excepción, viven en la propiedad de la compañía y por esta razón el equipo investigador del WRC no tuvo acceso para entrevistarles.
B. Entrevistas con tres personas que habían trabajado anteriormente con contratos temporales en C.J.'s entre el año 2004 y el año 2009.
C. Entrevistas con el personal de la NGA y otros miembros de la comunidad local que tienen conocimiento de las condiciones de trabajo en C.J.'s.
D. Una revisión de documentos relevantes ante las supuestas violaciones a los derechos laborales, incluyendo:
    1. Los apuntes de los trabajadores mismos en los cuales anotaron las horas trabajadas en la compañía y comprobantes de pago para cada trabajador entrevistado;
    2. La aprobación otorgada el 18 de enero del 2012 por el *Department of Homeland Security* de permisos temporales de trabajo para la compañía C.J.'s;
    3. Un acuerdo, con fecha 16 de diciembre del 2011, firmado por el gerente de la compañía, Michael LeBlanc, y algunos de los trabajadores con respecto a los términos de su empleo en C.J.'s; y
    4. Quejas presentadas el 6 de junio del 2012 por la NGA en nombre de los trabajadores de C.J.'s con la División de Salarios y Horas del *Department of Labor* ("DOL"), el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y con la *Equal Employment Opportunity Commission* ("EEOC"), la Comisión de Oportunidad de Empleo Igual. Las quejas se tratan, respectivamente, de

violaciones a las leyes federales de salarios y horas y de las regulaciones del programa de visas H-2B y discriminación realacionada con el origen nacional por parte de la compañía C.J.'s Seafood.

E. Una revisión de los estándares aplicables de derechos laborales y humanos respecto a las violaciones reportadas por los trabajadores de C.J.'s, incluyendo las leyes aplicables de Estados Unidos y del Estado de Louisiana, los Convenios de la OIT y los Estándares para Proveedores de Walmart.

## IV. Hallazgos

Con base en la investigación detallada arriba, el WRC ha determinado los siguientes hallazgos con respecto a las prácticas laborales en C.J.'s Seafood:

A. Salarios y Horas

1. Hallazgos

a. Horas de trabajo

Los trabajadores entrevistados por el WRC constantemente reportaron horarios de trabajo muy extensos y arduos y con pocas oportunidades para descansar o ingerir alimentos.

Los empleados que pelan y empacan el cangrejo de río dijeron que, durante las semanas que la producción es más alta, los obligan a iniciar su jornada en la noche, a las 2:00 a.m., y usualmente no terminan su día laboral hasta las 5:00 o 6:00 p.m., un turno de quince o dieciséis horas. Tienen que trabajar esta jornada seis días a la semana con algunas horas menos los días sábados. Las horas trabajadas durante la semana suman 84 y hasta 90 horas por semana.[2]

Los empleados cuyo trabajo principal es hervir el cangrejo de río reportaron una jornada igual de pesada durante los periodos altos de trabajo. Hay tres operadores de la caldera quienes rotan turnos de 24 horas. La siguiente representa una jornada típica para estos empleados: una jornada de veintitrés a veinticuatro horas empezando a las 2:00 a.m. hasta la 1:00 o las 2:00 de la madrugada del día siguiente, seguido por un turno de ocho a diez horas que empieza a las 7:00 a.m., seguido por un turno de quince a veinte horas que inicia el día siguiente a las 2:00 a.m. y termina entre las 5:00 p.m. y las 10:00 p.m., seguido por otra jornada de veintitrés a veinticuatro horas empezando el día siguiente a las 2:00 a.m., terminando la semana con otro turno de siete u ocho horas—para un total en la semana de hasta ochenta y seis horas trabajadas. Cuando están hirviendo el cangrejo de río, los trabajadores tienen que estar parados durante todo el turno; el mismo es el caso para los empacadores.

[2] El periodo de alta producción empieza en los primeros días de abril y termina a finales de mayo.

Es importante señalar, en especial, la espeluznante falta de tiempo para dormir que es inherente en este horario de trabajo. En algunos casos los trabajadores que hierven el cangrejo de río son obligados a trabajar durante veinte horas y solamente se les permiten cuatro horas antes de regresar de nuevo a una jornada de veinticuatro horas. Es decir, están trabajando un total de 44 horas durante un periodo de 48 horas, durante todas estas horas realizan trabajo manual vigoroso. Los trabajadores de C.J.'s entrevistados por el WRC reportan múltiples instancias en las cuales se durmieron del puro agotamiento mientras trabajaban y también reportaron que otros trabajadores a veces quedan inconscientes en las mesas donde trabajan y empacan el cangrejo de río.

Un trabajador dijo: "La gente está caminando dormida. Alguna gente se duerme mientras están pelando y un muchacho cayó dormido sobre la mesa de trabajo porque estaba tan agotado. Y en el cuarto de descanso la gente se duerme inmediatamente. No hay tiempo para dormir. Él [el Gerente General Michael LeBlanc] se enoja porque dice que quiere que la gente trabaje, porque es por eso que estamos aquí. Él quiere robots quienes no vayan al baño, que no coman, que no duerman." Otro dijo, "La gente se queda dormida mientras trabaja. Mientras estás pelando se te cierran solos tus ojos debido al cansancio. Tomas café o tratas de lavar tu cara con un poquito de agua helada. Esto pasa con frecuencia. Yo dormía tres o cuatro horas cada noche—muy, muy poco por el trabajo que estamos realizando. ¿Cómo podemos dormir tres horas y luego trabajar por dieciséis?"

Este horario de trabajo extremo es exacerbado por la negativa mostrada por la gerencia para permitir que los trabajadores tomen descansos razonables durante su jornada de trabajo. Los trabajadores que empacan al cangrejo de río reportaron haber recibido un descanso de treinta minutos para almorzar durante una jornada de quince o dieciséis horas sin ningún otro descanso. Algunos de los trabajadores que pelan el cangrejo de río reportaron que su tiempo de descanso durante una jornada de quince o dieciséis horas consiste en, al máximo, un descanso de veinte minutos para almorzar más dos o tres descansos adicionales de menos de cinco minutos, tomados mientras se está pesando el cangrejo de río que estos trabajadores han estado pelando. Otros reportaron que durante su jornada no recibieron ningún descanso para almorzar ni para cenar y que su única oportunidad para descansar fueron periodos de tres a cinco minutos, cada dos horas. Estos trabajadores constantemente dieron testimonio que cuando buscaban descansos de más de cinco minutos, la gerencia les exigió que regresaran inmediatamente al puesto. Los trabajadores explicaron que la gerencia de la compañía utiliza cámaras de video instaladas en el lugar de trabajo para monitorear los descansos de los trabajadores y exigir que los terminen antes de cumplir los cinco minutos. Una muestra de la prioridad que C.J.'s pone en el hecho de limitar el tiempo de descanso de los trabajadores es la costumbre del gerente Michael LeBlanc de

monitorear el video en el lugar de trabajo a través de su teléfono celular cuando no se encuentra dentro de las instalaciones de la planta. Los trabajadores que han salido de la planta con el Sr. LeBlanc han observado que reacciona de forma enojada a las imágenes de los trabajadores en su descanso y luego llama a los mandos medios exigiendo que estos sean obligados a regresar a sus puestos.

Algunos de los trabajadores huéspedes aseguraron que los obligan a realizar, de vez en cuando, varias tareas para la compañía que no caben dentro de sus jornadas de trabajo, incluyendo trabajos para la compañía que no están relacionados con el procesamiento de mariscos, como por ejemplo soldadura, y servicios personales para los gerentes, tales como limpiar sus automóviles y cuidar a sus hijos (los altos mandos viven dentro de la propiedad de la compañía). Un trabajador reportó un incidente que ocurrió cuando había regresado a su cuarto después de trabajar una jornada de veinticuatro horas seguidas, cuatro horas de descanso y otro turno de quince horas. Según este trabajador, poco tiempo después de haberse dormido en su habitación, cansadísimo, fue despertado por otro trabajador quien había sido enviado por Michael LeBlanc y le dijo que tenía que levantarse e ir a soldar un aparato en la caldera de la planta. Cuando el trabajador se negó a hacerlo, apareció el Sr. LeBlanc en su habitación, enojadísimo, y le exigió que se presentara a la planta. El trabajador dice que el Sr. LeBlanc le dijo: "Lo mandé a traer. ¿Por qué no llegó? ¡Tiene que ir!" El trabajador informa que sintió que no tenía otra opción más que cumplir con la orden.

b. Salarios

El pago de los trabajadores huéspedes es establecido según el contrato que tienen con C.J.'s Seafood, el cual específica un salario de $8.53 por hora.[3] Esta tarifa es "el salario prevalente" para trabajadores locales en la industria y C.J.'s tiene la obligación de pagar a los trabajadores extranjeros esta cantidad para poder participar en el programa H-2B.[4] Los trabajadores en la sección de empaque y a los operadores de caldera les pagan según esta tarifa, o con una cantidad un poco mayor, hasta una máxima cantidad reportada de $9 por hora. Los trabajadores que pelan el cangrejo de río reciben $2 por cada libra de cangrejo que pelan.

[3] *Ver*, el Acuerdo, con fecha 16 de diciembre del 2011, firmado por el gerente de la compañía Michael LeBlanc y algunos trabajadores huéspedes sobre los términos de su empleo en C.J.'s ("Acuerdo").
[4] 20 CFR § 655.22 ("Obligaciones de los empleadores H-2B. "Un empleador que está buscando la certificación laboral H-2B debe afirmar como parte de su *Solicitud para la Certificación Temporal de Empleo* que va a cumplir con las siguientes condiciones de esta clausula: . . . (e) El salario que ha sido ofrecido debe ser igual o más que el salario prevalente, el salario mínimo Federal, el salario mínimo Estatal y el salario mínimo local, y el empleador debe pagar el salario que ha sido ofrecido durante todo el periodo de la certificación laboral aprobada H-2B."). (Traducción al español por el WRC.)

Los peladores no reciben compensación adicional por el tiempo que pasan limpiando sus áreas de trabajo, lo cual sucede a media mañana al terminar cada turno. Se reporta que otros empleados tampoco reciben compensación completa por el tiempo que pasan haciendo otros trabajos no relacionados con el procesamiento de mariscos, tal como soldadura, lavado de carros o cuido de niños.

Muy importante, los trabajadores reportan que los gerentes de la compañía, incluyendo al Gerente General Michael LeBlanc, dijeron que C.J.'s "no paga por las horas extras", algo que queda claro después de revisar las horas y salario de los trabajadores. Los trabajadores dieron testimonio que el supervisor Manuel Mendoza y la esposa de Michael LeBlanc, Doracely Covarrubias (conocida como "Doris"), han dicho en varias ocasiones que "Mike no paga por las horas extras" y que los trabajadores "sabían en lo que se metían" cuando llegaron a trabajar a C.J.'s.

De sus salarios, los trabajadores, tienen que pagarle a la compañía la renta de la habitación donde están viviendo, la cual consiste en tráileres ubicados dentro de la propiedad de la compañía, y algunos tipos de equipo proyectivo incluyendo delantales, guantes, botas y redecillas para el pelo, los cuales se venden en la oficina de la compañía. Los trabajadores pagan $45 cada semana por su vivienda, $0.50 por cada redecilla, $4.50 por cada delantal, $25 por cada par de botas y $15 por una caja de guantes. Aunque no se les exige a los trabajadores que compren estas cosas directamente de C.J.'s, la compañía hace muy difícil que los trabajadores puedan comprar afuera y el resultado es que la mayoría de los trabajadores compran estas cosas en la tienda de la compañía.

2. Violaciones

a. Falta cometida al no pagar el "salario prevalente" / salario mínimo

Bajo las regulaciones del Departamento de Trabajo, las compañías que emplean a los trabajadores huéspedes bajo el programa H-2B tienen que ofrecerles y pagarles un salario que sea "igual o más que el salario prevalente más alto o el salario mínimo federal."[5] Si el trabajo que ha sido ofrecido es pagado con base en incentivos, tal como es el caso para los trabajadores de C.J.'s quienes reciben su pago basándose en la producción, el empleador tiene que "garantizar un salario pagado semanalmente, cada dos semanas, o mensualmente que es igual o más al salario prevalente o el salario mínimo Federal, Estatal o local, cualquier que sea el más alto."[6] Como ha sido anotado, el salario ofrecido en C.J.'s Seafood para los trabajadores huéspedes

[5] Ibíd.
[6] 20 CFR § 655.22(g)(1).

durante la temporada actual es $8.53 por hora.[7] Los trabajadores bajo el estatus H-2B también son cubiertos por la *Fair Labor Standards Act* (FLSA) (Ley de Estándares de Trabajo Justos),[8] la cual requiere que los empleadores paguen a sus trabajadores, como mínimo, el salario mínimo federal de $7.25 por cada hora trabajada y, "por cada jornada semanal que excede a las cuarenta horas" un salario "por trabajo realizado después de las horas mencionadas arriba" que no debe ser "menos que 1.5 veces la tarifa regular que recibe en su condición de empleo."[9] Entonces para cumplir con la ley federal, por todas las horas trabajadas después de las primeras 40 en una sola semana, los trabajadores huéspedes empleados por C.J.'s deben recibir no menos de 1.5 veces la tarifa por hora de $8.53, una cantidad de $12.80 por hora.

El WRC revisó los comprobantes de pago de seis trabajadores empleados por C.J.'s durante el periodo 4 de abril hasta el 30 de mayo del 2012 y comparó las cantidades que fueron pagadas con las cantidades mínimas que se les tendrían que pagar bajo la ley federal por las horas que estos empleados reportaron haber trabajado. El WRC analizó los datos disponibles de los comprobantes de pago provistos por los trabajadores de C.J.'s y de los apuntes detallados de los trabajadores con respecto a las horas que habían trabajado.

En cada una de las 44 jornadas semanales que fueron examinadas, los salarios pagados durante la semana representaban una cantidad por debajo del salario mínimo permitido por la ley federal. Además, en 41 casos, 93% del total, la cantidad pagada era menos de lo que los trabajadores hubieran ganado aun si C.J.'s estuviera pagando el salario mínimo federal de $7.25 por hora en vez del salario prevalente de $8.53 por hora. Es importante señalar que los comprobantes de pago de los trabajadores no contiene nada que indique que reciben algún premio adicional por realizar horas extras y mucho menos el requisito legal de pagar el 1.5 veces la hora normal de trabajo.

La brecha entre los salarios requeridos por la ley y los salarios pagados por C.J.'s es extremadamente grande. Los archivos revisados por el WRC demuestran un pago incompleto entre un 30 a 60% de los salarios que se les debía, siendo como promedio casi el 42% . Además, esta cifra no incluye los salarios que a algunos trabajadores se les debe por el trabajo no relacionado con el procesamiento de mariscos que realizaron por órdenes de los gerentes, tales como lavar carros y cuidar niños, horas de trabajo por las cuales no recibieron compensación.

[7] *Ver*, Acuerdo, *supra*, n. 3.
[8] 20 CFR § 655.22 (d) ("Durante el periodo de empleo que está sujeto a la solicitud por certificación laboral, el empleador cumplirá con las aplicables leyes y regulaciones Federales, Estatales y locales . . .").
[9] 29 U.S.C. § 207 (a) (1).

Finalmente, es la política de la compañía y la práctica de la misma no pagar un incentivo por las horas extras trabajadas, algo que está confirmado por el testimonio de los trabajadores que los altos gerentes han, en repetidas ocasiones, dicho que la compañía no paga por las horas extras.

b. Trabajo no compensado / Trabajo que no es permitido por el permiso de trabajo

Como se ha discutido, además de las responsabilidades de trabajo para las cuales fueron contratados en la planta procesadora, algunos de los trabajadores en C.J.'s también han tenido que realizar otros trabajos para los altos gerentes de la compañía, incluyendo el lavado de sus carros y cuidado de sus niños, a veces sin recibir ninguna compensación. Estos trabajadores reportaron casos en los cuales la esposa del Sr. LeBlanc ordenó a los trabajadores, durante sus horas no laborales, a lavar el carro del Sr. LeBlanc y a cuidar a sus hijos mientras ella y el Sr. LeBlanc salían por la noche a un casino en el área.

En el caso del lavado del carro, la esposa del Sr. LeBlanc le prometió al trabajador que le iba a pagar, pero esto no ocurrió. En el caso del cuido de niños, a la persona se le prometió un pago en algunas ocasiones cuando le fue requerido el trabajo, pero últimamente no recibió ningún pago por hacer este trabajo. En algunas ocasiones cuando una trabajadora trató de rechazar la petición de cuidar a los niños, diciendo que estaba cansada o que tenía que hacer limpieza en su habitación, la esposa del Sr. LeBlanc le dijo, "No es si 'tú quieres'; es una orden."

El hecho de requerir a los empleados realizar este tipo de trabajo sin compensación viola a la FLSA, ley que requiere que "Cada empleador debe pagarle a todos sus trabajadores quienes… están empleados para una actividad que participa en el comercio o producción de bienes para el comercio," no menos que el salario mínimo federal.[10] Aunque en algunos casos el trabajo doméstico es exento a la FLSA,[11] en este caso los empleados que realizan estos trabajos están empleados en una actividad comercial por la persona que les está obligando a hacer el trabajo. Los empleados que cuidan a los niños del Sr. LeBlanc y lavan su carro lo hacen como parte de su empleo en la compañía del Sr. LeBlanc; si no fuera por el empleo con esta persona no serían sujetos de estas exigencias.

Esta práctica también viola las regulaciones federales que gobiernan al programa de visas H-2B. El programa requiere que las compañías que buscan emplear a los trabajadores huéspedes describan de manera acertada el trabajo a realizar. Esto es la base sobre la cual aplica la compañía y tiene que definir los deberes que son parte de los puestos que la compañía busca

[10] 29 U.S.C. § 206.
[11] 29 U.S.C. § 206(f).

llenar.[12] El cuido de los niños y el lavado de los carros no aparecen en la descripción de los trabajos que C.J.'s ha ofrecido a sus trabajadores.[13]

c. Negación de descansos razonables / Horas extras excesivas

Ni la FLSA ni las leyes del estado de Louisiana limitan la cantidad de horas extras que el empleador puede requerir de un trabajador ni tampoco establecen requisitos específicos para que los empleadores garanticen que los trabajadores descansen durante la jornada de trabajo. Sin embargo, el código de conducta de Walmart, conocido como "Estándares para Proveedores", si establece un límite y dice explícitamente que "Los proveedores deben asegurar" que "las horas de trabajo. . . no sean excesivas."[14]

En su "Manual de Estándares para Proveedores", el cual detalla las "expectativas y obligaciones" para vendedores", Walmart explica que para cumplir con este requisito "las horas de trabajo no deben exceder a 60 horas de trabajo cada semana."[15] Además, el manual también dice que este estándar requiere que "las horas extras deben ser voluntarias" y que "los proveedores deben permitir descansos razonables para poder tomar alimentos y descansar."[16]

Como sea discutido arriba, la jornada de trabajo que C.J.'s requiere de sus trabajadores durante los periodos de producción alta claramente viola estos requisitos. De las entrevistas con trabajadores, el WRC encontró que C.J.'s requirió a sus trabajadores trabajar mucho más de 60 horas semanales durante muchas semanas consecutivas, desde principios de abril hasta finales de mayo del 2012. Según los trabajadores, estas jornadas incluyeron muchas horas extras que no fueron trabajadas de manera voluntaria, ni tampoco con tiempo razonable para descansar y comer.

Los trabajadores aseguran que la gerencia de C.J.'s les dijo claramente que las jornadas extensas que trabajan son parte del requisito de trabajar con la compañía. Varios ejemplos de esto son:

[12] 20 CFR § 655.22 ("Un empleador buscando certificación laboral H-2B debe afirmar como parte de su *Solicitud para la Certificación Temporal de Empleo* que va a cumplir con las siguientes condiciones . . . (l) El empleador no colocará a ningún trabajador H-2B con empleo conforme a esta solicitud afuera del área de empleo previsto en la *Solicitud para la Certificación Temporal del Empleo* al no ser de que el empleador haya obtenido una nueva certificación de trabajo temporal de parte del Departamento.").
[13] *Ver*, Acuerdo, *supra*, n. 3.
[14] *Standards for Suppliers* de Walmart, 3. Horas de Trabajo.
[15] *Standards for Suppliers* de Walmart, 8 (Enero del 2012), www.walmartstores.com/download/5133.pdf.
[16] Ibid.

- Los trabajadores reportaron que en una reunión de personal realizada el 23 de mayo del 2012, el Gerente General Michael LeBlanc les dijo: "Ustedes sabían a que venían y que aquí se trabaja hasta 15 o 16 horas [por día] y saben que yo no pago horas extras. Si no les gusta pueden decir que no, hay personas que sí quieren venir y están esperando la oportunidad para venir."

- Un trabajador había trabajado un turno de veinticuatro horas operando la caldera, descansó unas horas y luego trabajó catorce horas pelando cangrejo de río. Luego intentó irse del trabajo para descansar, pero el Sr. LeBlanc le ordenó que regresara a su trabajo, quien le dijo, "si te dejo ir [del área de trabajo], entonces tengo que dejar a todos que se vayan."

- En otras ocasiones cuando los empleados salieron de la planta y regresaron a sus habitaciones porque estaban demasiado enfermos o agotados para seguir trabajando, los gerentes fueron a sus habitaciones e insistieron en que regresaran a trabajar.

Además, los gerentes de la compañía constantemente colocan restricciones no razonables sobre la habilidad de los trabajadores de descansar y tomar alimentos durante estos turnos largos y duros.

Para poder determinar lo que significa un tiempo "razonable" para descansar y comer, el WRC revisó las leyes y regulaciones estadounidenses sobre este tema. Entre las dieciocho leyes estatales que regulan periodos para comer y para descansar en el trabajo, el tiempo mínimo promedio requerido para el descanso en un turno de quince horas es de una hora.[17] Para los estados que exigen descansos, casi todos requieren descansos periódicos de por lo menos diez minutos.[18]

Como se ha discutido arriba, los testimonios de los trabajadores de C.J.'s revelaron que los descansos que recibieron no cumplen con estos estándares y no pueden, en ningún caso, ser considerados como razonables. Sin importar si el trabajo es de pelar, empacar u operar la caldera,

[17] Cal. Lab. Code §§ 512, 1030; Cal. Code Regs. tit. 8, §§ 11010, 11170; 7 Colo. Code Regs. §§ 1103-1(7)-(8)*'* Conn. Gen. Stat. Ann. §§ 31-51ii, 31-40w*;* Del. Code Ann. tit. 19, § 707*;* 820 Ill. Comp. Stat. §§ 140/3, 260/10*;* Ky. Rev. Stat. Ann. §§ 337.355, 337.365; Me. Rev. Stat. Ann. tit. 26, § 601*;* Mass. Gen. Laws ch. 149, §§ 100, 101*;* Neb. Rev. Stat. § 48-212*;* Nev. Rev. Stat. Ann. § 608.019*;* N.H. Rev. Stat. Ann. § 275:30-a*;* N.Y. Lab. Law §§ 162, 206-C*;* N.D. Admin. Code § 46-02-07-02; Or. Admin. R. §§ 839-020-0050, 839-020-0051*;* 43 Pa. Cons. Stat. Ann. § 1301.207; R.I. Gen. Laws § 28-3-8, 28-3-14, 23-13-2.1*;* Tenn. Code Ann. §§ 50-2-103(d), 50-1-305; Wash. Admin. Code §§ 296-126-092, 296-131-020*;* W.Va. Code § 21-3-10a; W.Va. Code St. R. § 42-5-2(2.6).
[18] Ibid.

el descanso cumulativo disponible para los trabajadores de C.J.'s nunca pasó de 35 minutos durante turnos de entre quince y veinticuatro horas. Los empleados dieron testimonio que cuando empacaban el cangrejo, solamente pudieron tomar un descanso para almorzar de 30 minutos sin ningún otro descanso durante la totalidad del turno. Algunos trabajadores que pelan el cangrejo dicen que descansaban veinte minutos para comer y después solamente les fueron permitidos dos o tres descansos adicionales de cinco minutos. Ningún trabajador reportó haber podido tomar un tiempo de diez minutos para descansar.

Los trabajadores informaron que cuando buscaban tomar un descansos de más que cinco minutos, constantemente fueron presionados y acosados por la compañía para regresar a sus labores. Dieron testimonio que Michael LeBlanc y otros gerentes les dijeron explícitamente y en muchas ocasiones que solamente podrían descansar durante cinco minutos y nada más. El testimonio de los trabajadores demuestra que la planta tiene siete cámaras de vigilancia y que la gerencia regularmente utiliza el video para monitorear y limitar el tiempo de descanso de los trabajadores. Los empleados también dijeron que el supervisor Manuel Mendoza les informó en múltiples ocasiones que sus descansos no podían durar más que cinco minutos y que si los trabajadores no entendían, "les iban a hacer entender con una pala" (los trabajadores entendieron que esto implicaba que les iba a agredir físicamente). Además, los trabajadores reportaron que la gerencia les iba a acosar si no estaban en sus puestos durante más que un par de minutos, inccluso si solamente estaban en el baño, y los trabajadores reportaron que algunos de ellos esperaban para ir al baño hasta que ya no pueden aguantar más.

d. Deducciones ilegales del pago

Las regulaciones del DOL y de la FLSA permiten a los empleadores deducir del pago "un costo razonable, tal como ha sido determinado por el Administrador, para que el empleador provea al empleado su comida, alojamiento u otras facilidades,"[19] a no ser de que este costo implique que el salario del trabajador sea menos que el salario mínimo y que las facilidades beneficien principalmente al mismo empleador. En este caso, como ha sido discutido, durante la producción alta la mayoría de los trabajadores huéspedes en C.J.'s reciben menos que el salario mínimo y todas las deducciones representan violaciones a la ley—a no ser que las facilidades provistas sean principalmente para el beneficio del empleado y no del empleador.

En el caso de los delantales, redecillas y guantes utilizados por los empleados, tienen el propósito de promover la seguridad y sanitación en el lugar de trabajo; se entiende que ambas cosas, según

[19] 29 U.S.C. § 203(m).

la ley laboral de los Estados Unidos, benefician principalmente al empleador.[20] Por esta razón, requerir que los empleados paguen por estas cosas, cuando están recibiendo un pago menor que el salario mínimo, es una violación cometida por de C.J.'s a los derechos laborales según los estándares laborales federales.

El hecho de alquilar una vivienda de la compañía generalmente se considera como un costo que se puede deducir de los salarios de los trabajadores, pero el uso de la vivienda que el empleado haga tiene que ser voluntario y el empleador no puede coaccionarlo para que viva en ella.[21] Usualmente hay cumplimiento con este requisito el uso de la vivienda propiedad de la compañía se específica como condición para aceptar el puesto (es decir, el empleado tiene la opción de rechazar el puesto si vivir en la propiedad de la compañía no es aceptable para esta persona) o cuando el empleador informa al trabajador que tiene la opción de aceptar la vivienda de la compañía con una deducción a su salario o puede encontrar su propio alojamiento y no tiene que pagar la deducción.[22]

En este caso, los testimonios de los trabajadores indicaron que ha habido un solo caso en el cual una trabajadora huésped vivió fuera de las instalaciones de la compañía y que Michael LeBlanc la castigaba por haberlo hecho. Según el testimonio de los trabajadores, el Sr. LeBlanc constantemente acosaba a la trabajadora por no vivir en el sitio, exigiendo saber donde había estado cuando llegaba a trabajar y diciéndole que no tenía ninguna intención de traerla de regreso para trabajar el siguiente año. El Sr. LeBlanc le dijo a la trabajadora y a otros trabajadores que siempre tenía que saber dónde estaban y que tendrían que ser "100%" disponibles para él. Pero los contratos que estos trabajadores firmaron no decían nada sobre el requerimiento de vivir en la vivienda de la compañía.

Aunque en respuesta a las crecientes protestas po parte de los empleados en mayo del 2012 el Sr. LeBlanc les dijo a los trabajadores que no tenían que vivir en las viviendas de la compañía, el uso de los trabajadores de las viviendas dentro de las instalaciones de la compañía antes de este anuncio no era totalmente voluntario y sin coacción. Además, la regulación requiere que los trabajadores "reciban los beneficios de la facilidad por la cual se le está cobrando."[23] Como se discute abajo en la sección de este informe sobre los temas de salud y seguridad en la compañía, dado que las condiciones en las cuales los trabajadores tenían que vivir, no es posible afirmar

[20] 29 C.F.R. § 531.32(c) (diciendo que accesorios como "gorros de seguridad" y "uniformes" son provistos "principalmente paar el beneficioo coneniencia del empleador").
[21] 29 C.F.R.§ 531.30 ("El costo razonable de comida y alojamiento puede ser considerado como parte del salario pagado a un empleado solamente cuando . . . la aceptación de esta facilidad [es] voluntaria y sin coaccion.").
[22] *Ver, Lopez v. Rodriguez,* 668 F.2d 1376,1379-81 (D.C. Cir. 1981).
[23] 29 C.F.R.§ 531.30.

que haya habido cumplimiento con este estándar. Por esta razón, el WRC concluye que las deducciones para vivienda también violaron los estándares federales.

Finalmente, los trabajadores huéspedes incurrieron en gastos cuando viajaron de sus pueblos en México a Nuevo Laredo en la frontera, lugar donde se reunieron con el Sr. LeBlanc para ser conducidos a la planta procesadora en Louisiana. Aunque la compañía pagó por las visas migratorias, los trabajadores tuvieron que cubrir el gasto de su propio transporte hasta Nuevo Laredo y el costo de la comida y alojamiento mientras esperaban a que fueran emitidas sus visas.

Las cortes federales tienen diferentes opiniones sobre el tema de los gastos incurridos por los trabajadores huéspedes relacionados con su inmigración y viaje al lugar de empleo dentro de los Estados Unidos y el tema de si son gastos incurridos principalmente en beneficio del empleador o del empleado. Por lo menos una corte federal ha decidido que estos gastos benefician principalmente al empleador y por esta razón deben ser reembolsados. Si el empleador no lo hace causaría que el salario recibido durante la primera semana se reduzca a una cantidad menor al salario mínimo; el DOL comparte esta misma posición.[24] El Quinto Distrito de Cortes de Apelaciones, el cual incluye al estado de Louisiana, ha llegado a otra conclusión diciendo que estos gastos benefician principalmente al empleado.[25]

En este caso el tema se complica aún más porque los trabajadores huéspedes no pudieron proveer información detallada sobre sus horas de trabajo durante su primera semana laboral. Los trabajadores si reportaron que fueron pocas horas y, por esta razón, parece ser muy probable que, adoptando al punto de vista del DOL sobre este tema, los gastos de viaje incurridos por los trabajadores se redujeron a la cantidad que ganaron a un nivel muy por debajo del mínimo legal. Sin embargo el WRC no tiene suficiente información definitiva para llegar a una conclusión firme sobre este asunto.

B. Discriminación

1. Hallazgos

Los trabajadores entrevistados reportaron que ha habido un persuasivo patrón y una práctica de discriminación en la compañía en la cual los trabajadores huéspedes mexicanos han sido sujetos a condiciones de trabajo y un trato peor que el que reciben los trabajadores estadounidenses en

[24] *Ver*, *Arriaga v. Fla. Pac. Farms, L.L.C.*, 305 F.3d 1228, 1244 (11th Cir. Fla. 2002), y DOL WHD Field Assistance Bulletin No. 2009-2.
[25] *Ver*, *Castellanos-Contreras v. Decatur Hotels LLC*, 622 F.3d 393, 403 (5th Cir. 2010) (también señalando que la decisión del Onceavo Distrito en la decisión sobre *Arriaga* fue respecto a trabajadores de H-2A y no de H-2B).

trabajos similares y que han sido verbalmente denigrados por su origen nacional, todo esto contribuyendo a un ambiente de trabajo muy hostil.

Específicamente, los trabajadores huéspedes mexicanos reportaron que se les requería trabajar jornadas muy largas—como se ha discutido, turnos empezando a las 1:00 o 2:00 a.m. con una duración de 15 y hasta 24 horas—y de realizar trabajos adicionales sin ninguna compensación, por ejemplo, limpiando el área donde pelan los cangrejos después de terminar la producción diaria, trabajos que no son requeridos a los trabajadores residentes en los Estados Unidos. Se reportó que algunos de los trabajadores residentes empiezan su jornada a la misma hora que los trabajadores huéspedes mexicanos, pero que hay otros que inician su día laboral mucho más tarde, a las 7:00 a.m.,[26] y que ninguno de ellos tiene que trabajar una jornada tan extensa ni tampoco tiene que limpiar el área de producción al finalizar la jornada de trabajo.

Además, a los residentes estadounidenses no se les restringe de la misma forma cuando toman descansos y se les pide realizar otros trabajos no remunerados para los gerentes, como, por ejemplo, cuidar niños y/o lavar carros. Tampoco se les obliga, a los residentes, a vivir en las viviendas de la compañía o, como se habla abajo, estar sujetos a las varias restricciones sobre su libertad personal en la misma forma en la que la compañía las impone a los trabajadores huéspedes que viven en el sitio.

Los trabajadores reportaron que este trato discriminatorio también se refleja en las palabras que el Gerente General Michael LeBlanc utiliza cuando habla con ellos. Según el testimonio de los trabajadores, el Sr. LeBlanc se ha referido en múltiples ocasiones a los trabajadores huéspedes mexicanos como "*fucking Mexicans"* (Mexicanos de mierda) y a las trabajadoras huéspedes mexicanas como "*bitches"* (putas). En contraste, los trabajadores no reportaron instancias en las que el Sr. LeBlanc se haya referido a los residentes estadounidenses como "americanos de mierda" ni a las trabajadoras estadounidenses como "putas".

2. Violaciones

Algunos de estos empleados han alegado, en una queja presentada ante la Comisión de Oportunidad de Empleo Igual de EUA, que el trato que la compañía da a sus trabajadores huéspedes mexicanos constituye una discriminación basada en su origen naciónal y que esto viola al Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles. El Título VII explícitamente le prohíbe a un empleador "discriminar en contra de cualquier individuo con respecto a su

[26] Aunque *algunos* trabajadores huéspedes mexicanos inician su jornada a esta hora *algunos* días – después de haber trabajado un turno de veintitrés horas—ninguno empezaba su jornada de trabajo a las 7:00 de manera regular.

compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo con base en. . . el origen nacional de este individuo."[27]

La imposición de condiciones más duras para los trabajadores huéspedes mexicanos comparada con las condiciones para los trabajadores residentes de los Estados Unidos y el requisito que este primer grupo realice trabajo adicional no remunerado constituyen trato dispar con base en el origen nacional. Las abiertas y repetidas declaraciones hostiles y la denigración de los trabajadores mexicanos de parte de la alta gerencia durante el mismo tiempo que estas políticas fueron seguidas constituye evidencias de que este trato discriminatorio fue intencional.[28]

En un caso en que se alega un trato dispar con el trato hacia otros trabajadores en situaciones similares, pero de una clase protegida y cuando existe evidencia que ha habido la intención de discriminar, la carga de prueba está sobre el empleador de proveer una justificación válida y no discriminatoria.[29] Hasta la fecha, la compañía no ha logrado presentar esta prueba. La única explicación que la gerencia de C.J.'s ha provisto a sus empleados huéspedes mexicanos por la manera en que se les trata—que si a los trabajadores no les gusta las condiciones, "hay personas [en México] que sí quieren venir y están esperando la oportunidad para venir" – es, en su esencia, una afirmación que la compañía impone estas condiciones sobre los trabajadores huéspedes mexicanos porque *puede.* A cambio, el reclutamiento por parte de la compañía de estos trabajadores en México a través del programa H-2B representa un reconocimiento de su inhabilidad para imponer las mismas condiciones a trabajadores estadounidenses.

El patrón y práctica de un trato inferior, junto con las palabras denigrantes expresadas por los altos gerentes, han resultado en un ambiente hostil para los trabajadores huéspedes mexicanos con base en su origen nacional. La creación de este tipo de ambiente es, en sí, una forma de discriminación que esá sancionada por la la ley federal de derechos civiles.[30] Como se ha discutido abajo, la naturaleza abusiva de este ambiente se intensifica aún más por las restricciones a la libertad personal de los trabajadores huéspedes mexicanos que la compañía

[27] 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1).
[28] *Rubinstein v. Administrators of Tulane Educ. Fund*, 218 F.3d 392, 400-01 (5th Cir. 2000) (diciendo que para que los comentarios representen evidencia suficiente sobre la discriminación realizada tienen que ser "1) relacionados con [la clase de personas protegidas a la cual pertenece el demandante]; 2) realizados en un tiempo cercano al momento [en que hubo una queja sobre la negativa de dar empleo]; 3) realizada por una persona con la autoridad de tomar una decisión sobre el empleo; y 4) relacionado con la decisión de empleo en cuestión").
[29] Aún si el empleador no cumple con esta carga de prueba, la discriminación podría ser establecida demostrando que la justificación tiene pretexto. *Ver, McCoy v. City of Shreveport*, 492 F.3d 551, 557 (5th Cir. 2007).
[30] *Ver, Harris v. Forklift Sys., Inc.*, 510 U.S. 17, 21, (1993) (diciendo que una violación del Título VII puede ser establecida por "la intimidación discriminatoria, burlas e insultos que son suficientemente severos o dominantes para cambiar las condiciones del empleo de la víctima y crear un ambiente abusivo de trabajo").

impone sobre ellos fuera del lugar de trabajo,[31] siendo estas las restricciones que difícilmente imaginan que la compañía pondría en práctica con los trabajadores residentes de los Estados Unidos.

Finalmente, vale la pena señalar que la esposa de Michael LeBlanc, Doracely Covarrubias, supuestamente fue una trabajadora huésped de origen mexicano y que el supervisor Manuel Mendoza es pariente de ella y también de origen nacional mexicano. Sin embargo, la existencia de estas relaciones personales, especialmente dentro de un negocio familiar no es, en sí, evidencia de discriminación cometida por el gerente hacia la misma clase de personas cuando son sus empleados.

C. Acoso y abuso

1. Hallazgos

Además del trato discriminatorio descrito arriba, la compañía sujeta a sus trabajadores huéspedes a una serie de prácticas que menosprecia a los trabajadores y degrada su dignidad, invade su privacidad personal y drásticamente limita su libertad personal. Este conducto por parte de la gerencia de la compañía constituye un patrón y práctica de abuso emocional y sicológico severo.

Los trabajadores huéspedes reportaron varios ejemplos de este tipo de abuso, además de un uso regular de epítetos raciales y sexuales que fueron mencionados arriba.

Se señala los siguientes ejemplos:

- Los trabajadores aseguran que el Sr. LeBlanc les ha pedido que cuando él le está mirando no deben mirarle a los ojos, que deben mirar al suelo. Los trabajadores dicen que el Sr. LeBlanc ha dicho, en múltiples ocasiones, "No me miren a los ojos, miren para abajo" y "quiero que la gente mire para abajo cuando me está hablando" y otras palabras que tienen el mismo mensaje. Varios trabajadores reportaron un incidente en el cual el Sr. LeBlanc le exigió lo mismo a una trabajadora cuando él había reunido a un grupo de trabajadores y ella expresó preocupación sobre las condiciones de trabajo. Según esta trabajadora, el propósito del Sr. LeBlanc cuando la menospreció en la reunión claramente lo hizo para ponerla de ejemplo. La única forma de interpretar esta rarísima práctica del Sr. LeBlanc es suponer que esta es su manera de demostrar, y obligar a los trabajadores a que acepten, que ellos valen menos que él y que están totalmente sujetos a sus dictámenes

[31] *Chellen v. John Pickle Co., Inc.*, 446 F. Supp. 2d 1247, 1285-86 (N.D. Okla. 2006) (diciendo "que [junto con] la discriminación en las tareas de trabajo, que "las restricciones sobre . . . libertad, privacidad, comunicaciones . . . junto con condiciones de vivienda [restrictivas y de bajo estándar]" pueden crear "un ambiente de trabajo hostil y abusivo").

y órdenes. Con referencia a la discusión anterior sobre el trato discriminatorio hacia los trabajadores mexicanos huéspedes, vale la pena señalar que no hay indicadores que muestren que el Sr. LeBlanc haya intentado imponer esta práctica degradante sobre sus trabajadores residentes de los Estados Unidos.

- Como se ha mencionado anteriormente, los trabajadores huéspedes también señalaron que el supervisor, Manuel Mendoza, les amenazó diciéndoles que "les iba a hacer entender" con su pala si no "volvían al trabajo" rápidamente después de sus descanso. El uso de amenazas físicas por parte de un supervisor para obligar a los trabajadores a obedecer es una forma de abuso laboral que es especialmente atroz.

En resumen, el ambiente de trabajo en C.J.'s se traduce en que los supervisores se sienten libres de obligar a los trabajadores a trabajar a través de amenazas de agresión física, mientras tanto los empleados nisiquera pueden mirar al alto gerente a los ojos.

Un intento similar para mantener la dominación y control sobre los trabajadores puede ser visto en las restricciones que la compañía coloca sobre los trabajadores huéspedes durante las poquísimas horas que no están en el lugar de trabajo— casi todas las horas las pasan dentro de las instalaciones de la compañía en las viviendas que pertencen a su empleador.

Los trabajadores que tienen vehículos reportaron que el Gerente General LeBlanc les pide las llaves y les requiere pedir su permiso cuando quieren salir de las instalaciones, informándoles para dónde van y la hora en qué van a regresar. El Sr. LeBlanc también les presiona para que no den transporte a otros trabajadores huéspedes, diciéndoles que tienen que cobrar a sus compañeros de trabajo altas cantidades de dinero por transportarles, hasta $50 por viaje.

Otra falta de respeto a la privacidad de los trabajadores e intento de limitar su libertad individual se ve en las condiciones impuestas sobre los empleados dentro de las viviendas que pertenecen a la compañía. Las llaves de estas son retenidas por los gerentes para que puedan tener acceso a las viviendas de los trabajadores y a su propiedad personal y los trabajadores no tienen ninguna forma de limitar este acceso. La esposa de Michael LeBlanc, Doracely Covarrubias, entra a las viviendas cuando están presentes los trabajadores y también cuando están trabajando y, a veces, les ordena a hacer limpieza de su propia vivienda. Ella da ese tipo de órdenes a pesar que las viviendas son dilapidadas y no han sido mantenidas en buena condición por la compañía, algo que implica que el propósito de su visita es hacer valer el control en vez de mantener la sanitación.

El desdén del Sr. LeBlanc por los trabajadores y su obsesión con el control de las minucias de sus vidas cotidianas son ejemplificados por un incidente que reportaron los trabajadores en el

cual un trabajador prestó un ventilador a otro para utilizarlo en su cuarto porque el calor no le dejaba dormir. Según el testimonio de varios trabajadores, el Sr. LeBlanc estaba extremadamente enojado cuando se dio cuenta y le dijo al trabajador que "no tenía derecho" a pedir prestado el ventilador. Dijo, "las cosas se tienen que hacer a mi manera, ¿no entienden?" El trabajador le dijo al Sr. LeBlanc que entrara a su cuarto para sentir que tan caliente estaba y así explicar por qué le había prestado el ventilador. El Sr. LeBlanc se enfadó porque el trabajador le había respondido de esta manera y le dijo "¿Eres tan estúpido? (*Are you fucking stupid*?) Mereces ser matado." El trabajador lo entendió como una amenaza y se fue esta misma noche en un bus para México.

Los gerentes también imponen restricciones sobre la habilidad de los trabajadores de relacionarse entre ellos afuera del lugar de trabajo, requiriendo que se queden en sus propias vivivíendas sin el derecho a visitarse el uno al otro después de las 9:00 p.m. Además, se les exige que den el nombre de cualquier persona ajena que les visite en las viviendas junto con el número de las placas de su vehículo. Los trabajadores hablaron de varias instancias en las cuales el Sr. LeBlanc y su esposa procuraron restringir el derecho de los trabajadores a socializarse durante horas fuera de la jornada dde trabajo.

En un caso, el Sr. LeBlanc falsamente acusó a un hombre de haber pasado la noche en la vivienda de una mujer y exigió saber con cuál mujer se había acostado. Este trabajador dijo, "Cuando Mike pasó por la vivienda de la mujer me vio y me preguntó porque le tocaba la puerta. Yo le dije que había ido a prestarle un DVD." Inmediatamente después, el trabajador recibió una llamada de la esposa del Sr. LeBlanc, quien le cuestionó, y después llamó a una de las trabajadoras exigiendo saber con cuál mujer se había acostado el hombre.

Otro trabajador reportó que LeBlanc había dicho al inicio de esta temporada: "No quiero ver a los hombre s y a las mujeres caminando juntos; no deben estar en parejas. No está permitido."

Otro trabajador fue llamado a la oficina de la gerencia por el Sr. LeBlanc después de ver televisión en la vivienda de una mujer. Según el trabajador, el Sr. LeBlanc le dijo "no es correcto que los hombres estén en las viviendas de las mujeres porque quiero que la gente esté al 100% al día siguiente." Supuestamente le dijo a las trabajadoras que no pueden dejar entrar a ningún hombre a sus viviendas porque "no pueden estar agotadas" en el trabajo.

Varios trabajadores también reportaron que el Sr. LeBlanc abrió e inspeccionó su correspondencia personal sin su permiso. Estos trabajadores dieron testimonio que el Sr. LeBlanc regularmente lo hace y reconoce abiertamente que lo hace.

2. Violaciones

El trato abusivo y degradante hacia los trabajadores huéspedes mexicanos viola las obligaciones establecidas por Walmart en sus Estándares para Proveedores. El manual de cumplimiento publicado por Walmart para sus proveedores dice que "los proveedores deben tratar a todos los trabajadores con dignidad y respeto" y que "no deben participar en ni tolerar ningún tipo de matonería, acoso o abuso."[32] Además, Walmart establece que sus proveedores "nunca deben. . . físicamente detener a sus empleados para que no salgan de las instalaciones a no ser que sea necesario por razones de seguridad."[33]

Claramente, ni el hecho de decirles a los trabajadores que tienen que mirar para abajo cuando hablan con los gerentes ni el hecho de amenazarles con una pala "para que entiendan" constituye un trato "digno y respetuoso." Ambos hechos constituyen matonería y trato abusivo y el posterior comunica una amenaza de castigo físico.

Además, negarle a los trabajadores su privacidad personal e intentar controlar y monitorear sus actividades durante sus horas no laborales comunican una falta de respeto hacia los empleados. El hecho de retener las llaves de los carros de los trabajadores para que estos las tengan que solicitadar de los gerentes para poder salir de las instalaciones de la compañía representa el hecho de "físicamente retener" a los trabajadores para que no puedan salir de la propiedad de la compañía.

Finalmente, el hecho de abrir la correspondencia de otra persona demuestra no solamente una falta de respeto por el empleado, sino que también viola la ley federal. Los estatutos federales establecen que es un crimen abrir la correspondencia de otra persona antes de habérsela entregada con la intención de "obstruir la correspondencia o husmear en. . . los secretos de otra persona."[34] Este es el caso sin importar si la persona que ha abierto indebidamente la correspondencia sea empleado del servicio postal u otra persona en el mismo lugar de trabajo donde el correo haya sido entregado.[35]

[32] El manual sobre los estándares para proveedores de Walmart, Estándar cuatro sobre las prácticas de contratación y empleo.
[33] El manual sobre los estándares para proveedores de Walmart, Estándar dos sobre el trabajo forzoso.
[34] 18 U.S.C. § 1702.
[35] *Ver*, 18 U.S.C. §§ 1702-1703(b) (exigiendo penalidades criminales para "quienquiera, sin autoridad, abrir. . . cualquier correspondencia. . . que no le ha sido enviado;" *también* 72 C.J.S. Postal Service § 78 (diciendo que "cualquier persona, no solamente un empleado del servicio postal, que sin autoridad abre o destruye correspondencia . . . que no se le ha sido enviada es culpable de un delito menor").

## D. Salud y seguridad

### 1. Hallazgos

En las entrevistas con el WRC, los trabajadores huéspedes describieron el ambiente y condiciones laborales en la planta procesadora y las condiciones en las viviendas provistas por la compañía. Debido a que la compañía no respondió a la petición hecha por WRC de reunirse con la gerencia y visitar la fábrica y las instalaciones, el WRC no pudo llevar a cabo una inspección de primera mano del área de trabajo ni de las viviendas de los empleados. Por esta razón, nuestros hallazgos están basados en los testimonios provistos por los trabajadores y en las fotos y videos tomados por los trabajadores en el sitio y compartidos con el WRC.

Con respecto a las condiciones dentro de la planta procesadora de la fábrica, en las entrevistas los trabajadores huéspedes describieron condiciones que indican riesgos significativos a su salud y seguridad. La práctica del WRC es hacer una evaluación detallada sobre las condiciones de salud y seguridad después de que un equipo investigador haya hecho una inspección física del lugar. Es así porque los estándares de salud y seguridad se evalúan de mejor manera a través de una inspección técnica para poder identificar y evaluar los peligros que posiblemente no sean salientes ni fácilmente aparentes a la vista de los trabajadores. Como resultado, nuestros hallazgos aquí son parciales y preliminares.

Primero, parece probable que los trabajadores del área donde se pela el cangrejo sufran riesgos de esguince. Por lo menos un trabajador reportó haber experimentado un dolor punzante en sus dedos durante la noche, probablemente el resultado del movimiento repetitivo causado por el hecho de pelar cangrejo de río durante catorce o quince horas por día con muy poco tiempo para descansar. Además, los trabajadores que operan la caldera y empacan al cangrejo de río tienen que trabajar parados. Tomando en cuenta los turnos de trabajo tan extensos a los cuales están sujetos, y tomando en cuenta que ningún trabajador dio su testimonio o algún indicador que la planta esté empleando medidas para aliviar a los trabajadores, el hecho de estar parados todo el día probablemente presente riesgos de salud.

Segundo, al parecer la compañía no requiere ni dispone de equipo de protección personal adecuado para los trabajadores. Por lo menos un trabajador reportó haber sufrido infecciones repetidas en sus dedos, probablemente como resultado de pelar el cangrejo de río sin la protección adecuada para sus manos. Es probable que no se use la protección debido a la presión de trabajar rápido, presión aplicada por los supervisores y como resultado del sistema de destajo bajo el cual ganan los trabajadores, y la práctica de la compañía referida a la obligaciónque los trabajadores tienen que comprar con su propio dinero el equipo de protección.

Tercero, la práctica referida a exigir que se laboren horas extras extensas y al mismo tiempo restringir los periodos de descanso podría estar contribuyendo a que hayan accidentes en el lugar de trabajo. Un trabajador del área de la caldera[36] reporta haber sufrido una quemadura severa en su pierna, causada por agua hirviendo que se le rebalsó de un fregadero tapado. El incidente ocurrió después de que el trabajador había laborado durante dieciocho horas. El trabajador perdió dos o tres días de trabajo y la quemadura requirió tres semanas para sanar.

Cuarto, la práctica de bloquear algunas de las salidas en el trabajo durante los periodos de alta producción presenta un riesgo para los trabajadores porque restringe sus habilidades para evacuar el lugar en caso de emergencia. Este peligro existe cuando las cajas o tarimas han sido colocadas atrás de las puertas con el propósito de evitar que los empleados tomen descansos.

Durante sus horas no laborales, los trabajadores huéspedes viven en casas rodantes y casetas ubicadas dentro de las instalaciones de la compañía. Hay doce viviendas y los trabajadores las describen como dilapidadas y sin poco mantenimiento. Cada casa rodante, en las cuales viven la mayoría de los trabajadores, es habitada por cuatro a seis empleados quienes comparten un solo baño y una sola cocina, condiciones que resultan abarrotadas.[37]

Las condiciones reportadas por los trabajadores indican que las casas rodantes no son aptas para la habitación humana. Los trabajadores describieron cañería que gotea agua, paredes nacidas, colchones mugrientos y desgastados, electrodomésticos y luces que apenas funcionan o no funcionan, e infestación por animales e insectos.

Los trabajadores reportaron que, dado que muchas de las viviendas no tienen aire acondicionado que funciona, las viviendas son extremadamente calientes—más caliente, dicen ellos, que sus pueblos en México. Estas condiciones persisten aun en la noche, cosa que hace difícil e incómodo para que duerman, aun después de sus jornadas largas y agotadoras.

En una de las casas rodantes, reportaron los trabajadores que no funciona el inodoro y tampoco la plomería en la cocina y por estas razones permanece mojado el piso. Hay gusanos negros en

[36] Los trabajadores también reportaron que las líneas de gas en el cuarto de caldera están despegados y el metal en esta área está muy deteriorado.
[37] Las casas rodantes están diseñadas para acomodar, como promedio, a tres personas. *Ver*, "Three Types of FEMA Housing," *Washington Post* (25 de mayo de 2008); http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/graphic/2008/05/25/GR2008052500118.html?sid=ST2008052500124.

el lavabo, humedad y moho en las paredes y pisos, y no funciona el aire acondicionado en el dormitorio.

En otra vivienda, según cuentan los trabajadores, las paredes del dormitorio tienen hoyos, no funciona la luz en el baño y en el baño hay un hoyo a través del cual entran a la vivienda iguanas y otros animales. A través del hoyo en el piso del baño, los trabajadores pueden ver y escuchar otros animales, incluyendo armadillos, caminando debajo de la vivienda. Otra vivienda donde viven los trabajadores está infestada por ratas y no tiene agua caliente que funcione.

En una casa rodante donde viven seis hombres, algunas de las habitaciones carecen de luces funcionales y otras tienen paredes nacidas y, en el dormitorio, los trabajadores han tenido que tapar un hoyo con cartón para que los animales no entren. En el baño hay una rajadura en la tina y el piso está en tan mala condición que los trabajadores temen que si ponen el pie en el lugar equivocado, se reventará.

Según un trabajador, "Las condiciones son horribles. . . hace mucho más color que en México. Sudo toda la noche. Los colchones están manchados y sucios. . . Las tablas del piso son viejas y pueden caer y si entras al baño podrías reventar el piso. . . tienes que caminar con mucho cuidado. Solamente hay un baño para seis personas entonces tenemos que hacer fila y lo único que queremos es dormir. Había tlacuaches (oposums) [en la casa], también ratas. . . y muchos [otros animales] debajo de las casas rodantes. Tienes que cerrar las puertas o, si no, pueden entrar."

Otro trabajador agregó, "Las camas son muy feas y muy, muy sucias. Habían ratas—yo las he visto. . . y no puedes dormir. . . Mi cama estaba desgastada—el relleno estaba desgastado y podrías sentir los alambres debajo de la tela." Los trabajadores reportan que cuando se quejaron con el Gerente General LeBlanc de C.J.'s sobre las condiciones, que este les respondió, "¿Y realmente las cosas están mejores en México?"

2. Violaciones

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional ("OSHA") requiere que los empleadores "provean a cada uno de sus trabajadores un empleo y un lugar de trabajo libre de los riesgos reconocidos que causan o pueden causar la muerte o daño físico grave para los empleados [y]. . . cumplan con los estándares de seguridad y salud ocupacional promulgados" bajo la autoridad de esta Ley.[38] Con

[38] 29 U.S.C. § 654.

respecto al cumplimiento de la compañía con los estándares de OSHA, los hallazgos de este informe son, como hemos expresado, parciales y preliminares debido al hecho de que la compañía todavía no ha respondido a la petición hecha por el WRC para visitar las instalaciones.

Sin embargo, el WRC observa a través de su investigación preliminar que C.J.'s no ha cumplido con los siguientes estándares establecidos por OSHA:

Primero, OSHA requiere que, con respecto al equipo de protección personal, los empleadores deben proveer "equipo de protección personal para. . . extremidades" cuando "sea necesario por razón de peligros causados por los procesos o el ambiente" y que este equipo "debe ser provisto por el empleador sin ningún costo para los empleados."[39] Como hemos señalado, los trabajadores que pelan el cangrejo de río podrían necesitar guantes para proteger sus manos de infecciones en la piel, pero actualmente C.J.'s requiere que los trabajadores compren los guantes con su propio dinero.

Segundo, los estándares de OSHA dicen que, en general, "por lo menos deben haber dos salidas disponibles en un lugar de trabajo para permitir la evacuación de los empleados y otros ocupantes del edificio durante una emergencia,"[40] y que estas "salidas deben ser libres y sin obstrucción." Las regulaciones dicen claramente que "Ningún material ni equipo puede ser colocado, de manera permanente ni temporal, en la ruta de salida."[41] Este estándar fue violado cuando las cajas y las tarimas fueron colocadas atrás de las puertas de salida en el área donde se pela el cangrejo.

Tercero, con respecto a las viviendas de los empleados, el WRC ha tomado nota que las condiciones en estos lugares, tal como han sido descritas por los trabajadores huéspedes, no cumplen con los estándares de OSHA para "Campamentos Temporales de Trabajo."[42] Este estándar, el cual cubre viviendas para trabajadores H-2B,[43] es aplicable para las viviendas provistas por el empleador que, debido a la política o práctica de la compañía, se les requiere a los trabajadores.[44] Como se ha discutido anteriormente, cuando C.J.'s desanima fuertemente a los trabajadores a que vivan en casas afuera del lugar, la compañía la hahecho, en efecto, que vivir

[39] 29 C.F.R. § 1910.132(a)(h).
[40] 29 C.F.R. § 1910.36(b)(1).
[41] 29 C.F.R. § 1910.37(a)(3).
[42] 29 C.F.R. §1910.142.
[43] Brennan Ctr. for Justice et al, Respuestas a las Preguntas de NAO sobre México con respecto a las Comunicaciones Públicas MEX 2005-1 (Derechos de los trabajadores migrantes con visas H-2B) Bajo NAALC 38 (13 de agosto del 2008).
[44] *Ver, Frank Diehl Farms v. Sec'y of Labor*, 696 F.2d 1325 (Onceavo Distrito 1983).

en una de estas viviendas para poder tener trabajo en la compañía sea una obligación para los trabajadores huéspedes.

Los estándares requieren que "los pisos se mantengan en buenas condiciones." Los trabajadores reportaron que sus viviendas tenían hoyos en los pisos y que había riesgos.[45] Los trabajadores también dieron testimonio que los refrigeradores y las estufas en algunas de las viviendas estaban casi inoperables. Aunque los estándares de OSHA requieren que "los inodoros se mantengan en una condición sanitaria,"[46] los trabajadores reportaron que en algunas de las viviendas muchos de los inodoros estaban rotos.

Además, los trabjadores reportaron que algunas de las habitaciones en sus vivendas faltaban luces funcionales. El estándar de OSHA dice que "cada cuarto habitable en un campamento debe tener por lo menos una luz en el cielo."[47] Y aunque OSHA require que "se debe tomar medidas efectivas" en los campamentos laborles "para prevenir la infestación por y el refugio de. . . animales,"[48] los trabajadores reportaron que lagartijas, oposums y ratas podían entrar a las viviendas.

Finalmente, el estándar establece un espacio en la vivienda de por lo menos 50 pies cuadrados por cada ocupante.[49] Dado que la compañía no ha respondido a la petición del WRC de visitar las instalaciones, no ha sido posible determinar si se cumple o no con este requisito. Sin embargo, el hecho de que las casas rodantes están ocupadas por hasta seis personas da lugar a la preocuapcion que la compañía no cumple con este requisito.

E. Libertad de asociación

1. Hallazgos

Los trabajadores huéspedes que fueron entrevistados por el WRC constantemente dieron testimonio que sus intentos de presentar quejas sobre sus condiciones laborales y el trato en la compañía casi siempre han obedecido a respuestas a amenazas abiertas de represalia. Estas amenazas de represalia incluyen no solamente la amenaza de despido, de deportación y de colocación en la lista negra—en sí constituyen violaciones serias al derecho a la libertad de

[45] 29 C.F.R. § 1910.142(b)(4).
[46] 29 C.F.R. § 1910.142(d)(10).
[47] 29 C.F.R. § 1910.142(g).
[48] 29 C.F.R. § 1910.142(j).
[49] 29 C.F.R. § 1910.142(b)(2).

asociación—pero hace poco, y aun más preocupante, han sido las amenazas de violencia hacia los trabajadores y sus familias.

Los trabajadores reportaron que durante los últimos años, cuando un trabajador huésped le ha presentado una queja al Gerente General LeBlanc sobre las horas excesivas de trabajo, el Sr. LeBlanc lo amenazaba con que "le iba a mandar de regreso a México" y que no le iba a volver a contratar en la próxima temporada. Cuando los trabajadores amenazaban con que iban a dejar la compañía debido a la durísima jornada de trabajo, el Sr. LeBlanc les dijo que se iba a asegurar que otras plantas procesadoras de cangrejo de río no les contrataran en el futuro. Los trabajadores dieron testimonio que el Sr. LeBlanc muchas veces citó, como forma de demostrar su habilidad y disponibilidad de cumplir con estas amenazas, el caso de un trabajador que, según él, se quejaba mucho y por esta razón no fue ni recontratado y tampoco había podido volver a trabajar en los Estados Unidos.

El 21 de mayo del 2012, uno de los trabajadores huéspedes, que supuestamente estaba molesto por las condiciones en la planta y por las restricciones que la compañía colocaba sobre los trabajadores en sus horas no laborales, intentó llamar a un número de teléfono que aparecía en una hoja de información sobre los derechos provistos a los trabajadores H2-B de parte del gobierno estadounidense. Sin embargo, y sin querer, el trabajador marcó al número "911" de emergencia (el número 911 también estaba anotado en la misma hoja como un número para los trabajadores). Llegaron oficiales de la policía a la compañía y el trabajador, igual que el Sr. LeBlanc, explicaron que la llamada había sido un error.

Sin embargo, el día 22 de mayo el Sr. LeBlanc llamó a reunión mandatoria a los trabajadores huéspedes mexicanos, excluyendo a los trabajadores residentes de los Estados Unidos. En esta reunión, el Sr. LeBlanc hizo varias amenazas de represalia hacia los trabajadores huéspedes. El WRC entrevistó a varios trabajadores huéspedes que estaban presentes en la reunión y estos dieron testimonio detallado y consistente sobre lo que dijo el Sr. LeBlanc.

Según los trabajadores, el Sr. LeBlanc dijo que la compañía es un negocio familiar, que él sabía que "tres o cuatro" personas estaban intentando dañar a su negocio y esto iba a provocar daños para su familia. Luego el Sr. LeBlanc les dijo que "no lo querían como enemigo." Dijo que sabía donde vivían los trabajadores y sus familias en México, que tenían sus direcciones y que podía e iba a encontrarles. Dijo que conocía a mucha gente en México, "gente buena y gente mala." Dijo que una represalia "quizás no ocurre hoy ni mañana," pero que él les iba a encontrar "sin importar el tiempo que tomara."

La esposa del Sr. LeBlanc luego preguntó a los trabajadores si entendían lo que él había dicho. Ella preguntó a los trabajadores, como manera de explicación, si entendían a que tipo de gente en

México se refería el Sr. LeBlanc y que su hermano se había desaparecido durante varias semanas y que la policía no podía ubicarle pero el Sr. LeBlanc, "a través de sus contactos" había podido encontrar a su hermano en pocas horas.

Los trabajadores entrevistados por el WRC informaron que entendieron estas declaraciones como claras amenazas de una represalia violenta en caso que se quejaran sobre las condiciones en la planta con gente ajena y que LeBlanc se aseguraría que sus familias sufrirán un daño físico, utilizando la asistencia de personas en México involucradas en el crimen organizado ("gente mala").

Los trabajadores dijeron que consideraban que estas amenazas eran creíbles. Dijeron que LeBlanc sí tenía acceso a sus direcciones en México a través de las copias de sus visas y que en el caso de varios trabajadores había, en ocasiones anteriores, visitado personalmente a sus casas en México. Varios trabajadores dijeron que LeBlanc anteriormente les había enseñado un arma que mantenía en su oficina.

Agregado al impacto de estas amenazas es el hecho que el área de México en el cual muchos de los trabajadores huéspedes viven, el estado de Tamaulipas, es un lugar dominado por la violencia del crimen organizado. Esta información es confirmada por los trabajadores y por los informes de los medios de comunicación y del gobierno revisados por el WRC. Sobresale el hecho de que parte de este estado se ha vuelto un campo de batalla entre el Cartel del Golfo y los Zetas, dos de las organizaciones criminales violentas más grandes de México.[50]

En esta reunión, el Sr. LeBlanc hizo otras declaraciones confirmando que sus amenazas estaban dirigidas a todo el grupo de trabajadores huéspedes y que estas amenazas eran el resultado de la preocupación que los trabajadores estaban contactando a personas ajenas sobre las condiciones laborales en la compañía. LeBlanc también amenazó con habría pérdidas en los órdenes de trabajo y que habría uso de la lista negra con otros empleadores.

El Sr. LeBlanc dijo que si la compañía era "reportada" solamente quedarían cuatro trabajadores huéspedes en la compañía porque para poder quedarse los trabajadores tendrían que pelar 4.5 libras de cangrejo de río por hora y que solamente había cuatro de los trabajadores en la compañía que podían hacerlo. El Sr. LeBlanc agregó que los trabajadores que no cumplían con

[50] *Ver, por ejemplo,* "The Wave of Violence in Tamaulipas," *Borderland Beat: Reporting on the Mexican Cartel Drug War* (17 de abril del 2010) ("No pasa ni un solo día que no escuchamos sobre otra ejecución en el estado de Tamaulipas. Ha habido tantos asesinatos que ha sido difícil determinar quien está matando a quien, un día es las Zetas y otro día es el Cartel del Golfo (CDG) . . . [E]l trauma de mirar la muerte a diario está afectando a toda la gente aquí. He estado manejando y veo el miedo que tiene la gente." (traducción por el WRC) http://www.borderlandbeat.com/2010/04/wave-of-violence-in-tamaulipas.html.

sus deseos no serán contratados en el futuro, y que "había muchas personas en México que quieren trabajar y que [él] podía traer a otras personas."

El Sr. LeBlanc supuestamente le dijo a los trabajadores que "así como él nos había traído, él se podía asegurar que no regresáramos," y que "ningún otro patrón nos trajera en el futuro." Finalmente, el Sr. LeBlanc también les advirtió que, si él lo deseaba, podría simplemente cerrar la planta y abrirla de nuevo con otro nombre.

El día siguiente, el 23 de mayo del 2012, el Sr. LeBlanc convocó a otra reunión con los empleados en la cual hizo otras amenazas de represalia hacia los trabajadores que no querían aceptar las condiciones de trabajo en la planta. El Sr. LeBlanc supuestamente les dijo a los trabajadores,

> Ustedes sabían cuando vinieron que iban a ser dos meses de quince a dieciséis horas [por día] y que yo no pago horas extras. Si no les gusta, pueden decirlo, hay más personas que quieren venir a trabajar y están esperando la oportunidad para venir.

Según los empleados que estuvieron presentes, el Sr. LeBlanc agregó, "Si no están dispuestos a trabajar como yo digo, o trabajar más rápido como yo quiero, deben hacérmelo saber porque puedo llevar el producto a otra fábrica y mandarles de regreso a México."

El 4 de junio del 2012, un grupo de trabajadores huéspedes se reunió con el Sr. LeBlanc y le pidió que retirara sus amenazas de represalia. El Sr. LeBlanc se negó a hacerlo. Después de esta negación, estos trabajadores anunciaron que iban a iniciar una huelga, una acción que, al momento de la publicación de este informe, sigue en pie.

2. Violaciones

El derecho a la libertad de asociación, establecido por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, protege al derecho de los trabajadores de participar en una actividad coordinada sobre los temas en el lugar de trabajo, sin miedo a represalia.[51] La libertad de asociación también incluye el derecho de una persona a hablar directamente con el empleador o con otras entidades ajenas, siendo estas agencias del gobierno u organizaciones que abogan por los derechos laborales, sobre

[51] 29 U.S.C. §§ 157-9 ("Los empleados tienen el derecho a . . . participar en otras actividades coordinadas con el propósito de negociar colectivamente o ayudar o proteger mutuamente . . . Se debe considerar una práctica laboral no justa que el empleador—(1) interfiera con, restringa o coaccione a los empleados en el ejercicio de estos derechos."). Este derecho también es protegido bajo la ley del estado de Louisiana. La. R.S. § 23:822 (diciendo que "es necesario que el trabajador individual. . . sea libre de interferencia, restricción o coacción de parte de los empleadores o sus agentes" en "las actividades coordinadas con el propósito de la negociación colectiva u otro apoyo o protección mutua.").

los temas de preocupación mutua que al empleado y a sus compañeros de trabajo.[52] Otras leyes laborales estadounidenses también protegen los derechos de los empleados de reivindicar los derechos protegidos por estos estatutos, libre de amenaza de represalia de parte del empleador. Por ejemplo, la ley federal FLSA, que protege los derechos del trabajador con respecto a la compensación por horas extras y el salario mínimo, define que es ilegal para el empleador "despedir o, en cualquier otra manera, discriminar a un empleado por el hecho de presentar una queja o de iniciar o provocar la iniciación de un procedimiento bajo o relacionado con esta Ley."[53]

El derecho a "presentar una queja" establecido por la FLSA podría incluir no solamente el derecho a presentar una queja en las agencias del gobierno, sino también el de presentar una queja verbal con los gerentes de la compañía.[54] Similar a esto, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles establece que es ilegal para un empleador tomar represalias en contra de un empleado por haber expresado oposición a las prácticas del empleador que violan este estatuto, incluidas las protecciones respecto a la discriminación basada en el origen nacional.[55]

C.J.'s Seafood violó estos derechos cuando amenazó a los trabajadores con represalias—el despido, la deportación, el cierre de la planta y, más importante, la amenaza de daño corporal hacia a ellos y sus familias—por haber presentado quejas sobre las condiciones en la compañía. En las declaraciones que hizo cunado se dirigió a los trabajadores, el Gerente General LeBlanc claramente dijo que sus amenazas eran represalias por las quejas que los trabajadores habían presentado sobre su persona y por el hecho de haberlo reportado a las autoridades externas respecto a las horas excesivas de trabajo sin el pago de los bonos adicionales establecidos por la ley y otros problemas dentro de la fábrica.

El hecho de convocar a los trabajadores a una reunión para amenazarlos y el hecho de decir que "tres o cuatro" de los empleados estaban tratando de dañar a la compañía representan expresiones claras de parte del Sr. LeBlanc que consideraba que las quejas eran realizadas por grupos de trabajadores, que es en sí la definición de una actividad coordinada.

---

[52] *Ver, In re Air Contract Transp., Inc*., 340 NLRB 688 (2003) (definiendo que un trabajador que hace preguntas sobre la compensación en nombre de "mi persona y mis compañeros de trabajo" después de haber discutido el mismo tema con los compañeros de trabajo está participando en una actividad coordinada protegida). Estos derechos también son parte de las quejas sobre las preocupaciones en el lugar de trabajo realizadas por terceros. *Ver, por ejemplo. Sierra Publishing Company v. NLRB*, 889 F.2d 210 (9th Cir. 1989).

[53] 29 U.S.C. § 215(a)(3).

[54] *Ver, Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics Corp.*, 131 S. Ct. 1325 (U.S. 2011) (una queja verbal presentada ante gerentes de la compañía sobre una práctica que violaba a la FLSA es protegida por la cláusula de no represalia de este estatuto).

[55] 42 U. S. C. §2000e–3(a) (diciendo que es "una práctica laboral ilegal que un empleador discrimina a sus empleados. . . porque no está de acuerdo con cualquier práctica y este ha realizado una práctica laboral ilegal según lo define este sub capítulo").

## F. Trabajo forzoso

### 1. Hallazgos

Vistos en su totalidad, las condiciones, restricciones y tratos a los que estaban sujetos los trabajadores huéspedes de C.J.'s pinta un retrato de una compañía en la cual, para este grupo de trabajadores, su trabajo no ha sido de libre elección; más bien su empleador les ha forzado a aceptarlo. Aunque mucha de la evidencia que apoya esta conclusión es producto del testimonio de los trabajadores quienes hablan de las varias maneras en que la compañía obliga a sus trabajadores a trabajar a través de sus prácticas gerenciales en el lugar de trabajo y sus políticas restrictivas respecto a actividades fuera de la jornada de trabajo, las obligaciones también han consistido en restricciones físicas. En ambos casos, la evidencia con respecto a la cuestión de si la compañía C.J.'s participó en prácticas de trabajo forzoso hacia los trabajadores huéspedes mexicanos se discute abajo.

Primero, vale la pena señalar que el WRC no encontró evidencia que muestre que la decisión de los trabajadores huéspedes de trabajar en C.J.'s fuera impuesta por el empleador o por otra persona ajena. Los trabajadores de C.J.'s dieron testimonio que hay una falta de empleo en sus lugares de origen en México que les permite sostener adecuadamente a sus familias y que esta es la razón por la que buscaron trabajo con la compañía. De hecho, algunos de los empleados habían trabajado en la compañía durante años anteriores cuando las condiciones no eran mucho mejores de lo que han sido en la temporada actual.

Sin embargo, una vez que estaban trabajando en la planta y viviendo dentro de la propiedad de la compañía, los trabajadores fueron sujetos a condiciones bajo las cuales fueron obligados por la compañía a trabajar horas excesivas sin recibir la compensación establecida por ley. En el lugar de trabajo, habían restricciones sobre los descansos—tiempo durante el cual, como se ha descrito anteriormente, si querían descansar durante más de cinco minutos, su supervisor les amenazó con que les iba a "hacer entender" con una pala que tenían que regresar luego a trabajar—y una orden directa de volver a trabajar cuando un trabajador intentó irse a descansar después de trabajar 38 de las últimas 48 horas.

Un trabajador dio este testimonio: "Fue trabajo forzoso. Llegaron a nuestras viviendas y nos enviaron a trabajar. . . [Después de un tiempo] ya no sentía nada. Sentí que no podía pensar más en esto. Nos gritaron y tuvimos que ir a trabajar. Me sentí como un esclavo . . ."

Como ha sido discutido arriba, esta obligación también incluyó amenazas de despido, de ser colocado en una lista negra y de violencia si los trabajadores protestaban por las exigencias del empleador de que tenían que trabajar tantas horas sin gozar compensación adicional. Los

esfuerzos de la compañía en el lugar de trabajo de obligar a los trabajadores a cumplir con sus exigencias también han incluido un trato abusivo y degradante de los empleados, incluyendo el uso de palabras denigrantes para hablar de los trabajadores huéspedes (por ejemplo, "putas" y "Mexicanos de mierda") e intentos de comunicar e imponerles un estatus de subordinados (obligando a los empleados a mirar para abajo cuando hablan con los altos gerentes).

Finalmente, los trabajadores también reportaron que durante la temporada alta, los gerentes habían físicamente restringido a los trabajadores la salida de sus áreas de trabajo para descansar y que había bloquedo la única salida autorizada de la fábrica. Los trabajadores que pelan el cangrejo reportaron que, en muchas ocasiones, se dieron cuenta que alguien había bloqueado la salida de su área de trabajo colocando una tarima de madera atrás de la puerta o, en otras ocasiones, poniendo muchas cajas de cartón atrás de la puerta. Aunque existe otra salida, los empleados fueron específicamente instruidos a no usarla porque abría un área en el cual se almacena desechos y al abrirla expondrían a los empleados que pelan el cangrejo y su área de trabajo a riesgo de contaminación.

En pocas palabras los trabajadores fueron puestos en una situación en la que tenían que elegir entre renunciar a su descanso o salir del trabajo por otro camino, a traves del cual se les había prohibido. Los trabajadores dijeron que también pensaban que el supervisor Manuel Mendoza era el responsable de bloquear la salida. Los trabajadores también dieron testimonio que el lugar donde las cajas y las tarimas habían sido colocadas, atrás de la puerta, no era el lugar donde normalmente se almacenaban y que no había una razón relacionada con la producción de por qué habían sido colocadas en este lugar. Un trabajador dijo: "Cuando vi las cajas, me enojó. Sentí que me estaban tratando como un animal, como una mula que estaba siendo encerrada."

Como ya ha sido discutido, la compañía también impone restricciones significativas sobre la libertad de los trabajadores durante sus horas no laborales. Estas restricciones, igual que las que han sido impuestas en el área de trabajo, son administrativas y, a veces, físicas. Como ya se ha discutido, la compañía no dio a los empleados una elección libre de si querían vivir o no en las viviendas propiedad de la compañía. Una vez viviendo dentro de las instalaciones de la compañía, los trabajadores fueron sujetos a varias restricciones, incluyendo el requisito relacionado con tener que estar en sus respectivas viviendas al cumplir las 9 de la noche. Además, el Gerente General LeBlanc restringió físicamente sus salidas de las instalaciones de la compañía, manteniendo sus llaves y requiriendo que los trabajadores pidieran permiso para poder salir.

Finalmente, la gerencia sistemáticamente les negaba a los trabajadores huéspedes su privacidad personal. Las llaves de las viviendas fueron mantenidas por la gerencia, quien las retuvo para

ejercer el derecho a entrar a las viviendas de los trabajadores sin ningún aviso previo. La gerencia de la compañía abrió e inspeccionó la correspondencia de los trabajadores sin su permiso. Y el Gerente General LeBlanc requirió que los trabajadores le informaran con anticipación si querían salir de las instalaciones y notificarle a él si iban a recibir visitas.

2. Violaciones

La ley estadounidense, los estándares internacionales laborales y de derechos humanos y códigos de conducta para los vendedores de las corporaciones, incluyendo los Estándares para Proveedores de Walmart[56] le prohibe el uso de trabajo forzoso a los empleadores. La ley federal dice que es ilegal "obtener [] el trabajo o servicios de una persona por una, o una combinación de, lo siguiente[:] "la fuerza, amenazas de fuerza, restricción física o amenazas de restricción física [;]" *o* "daño grave o amenazas de daño grave," a esta persona o a otra persona, o el "abuso o la amenaza de abuso de la ley o del procedimiento legal."[57] La ley define a este último como "el uso o la amenaza de uso de una ley o procedimiento legal. . . en cualquier manera y por cualquier propósito por el cual no fue diseñada para poder ejercer presión sobre otra persona para causar a esta persona a tomar alguna acción o de no tomar alguna acción[.]"[58]

El estatuto federal también establece que es un crimen obtener el trabajo de otra persona "a través de cualquier confabulación, plan o patrón que tenga la intención de causar a la persona a creer que, si esta persona no realiza este trabajo o servicio, sufrirá un daño grave o una restricción física" con "daño grave", definido como "cualquier daño, físico o no físico, incluyendo sicológico, económico o de su reputación que es suficientemente grave, bajo todas las circunstancias, para obligar a una persona razonable de la misma experiencia en las mismas circunstancias a realizar o seguir realizando trabajo o servicios para evitar incurrir en este daño."[59] Aunque la interpretación de las cortes estadounidenses sobre esta ley ha sido clara que el trabajo forzoso tiene que involucrar el "uso de o la amenaza de daño físico o. . . la coacción de la ley o del procedimiento legal" para obligar a una persona a que trabaje, otros aspectos de las represalias en el trabajo son relevantes para determinar que ha habido trabajo forzoso, incluyendo "las condiciones de trabajo extremadamente malas" y "otras formas de coacción."[60]

[56] Estándares para Proveedores de Walmart, 2. Trabajo Voluntario.
[57] 18 U.S.C § 1589(a)(1)-(3).
[58] 18 U.S.C § 1589(c)(1).
[59] 18 U.S.C.A. § 1589 (a)(4), (c)(2).
[60] *United States v. Kozminski*, 487 U.S. 931 (1988); *ver también*, *United States v. Alzanki*, 54 F.3d 994, 1000-01 (Primer Distrito 1995) (diciendo que la responsabilidad según establece el estatuto incluye, como mínimo, "(i) restricción física real o fuerza física o (ii) por coacción legal o (iii) por amenazas verosímiles de daño físico o coacción legal").

De manera similar, el Convenio 29 de la OIT sobre el Trabajo Forzoso define este término de la siguiente manera: "Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente." El Director-General de la OIT ha enfatizado que "[e]l trabajo forzoso no es meramente sinónimo de salarios bajos[,] condiciones de trabajo precarias, [o] la falta de alternativas de empleo," y que "constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona."[61]

Bajo la ley laboral internacional, el trabajo forzoso tiene "dos elementos básicos," (1) el trabajo . . . que se exige bajo la amenaza de una pena" y "[el trabajo] que no se realiza voluntariamente."[62] Según el Director-General de la OIT, "la amenaza de una pena puede adoptar muchas formas diferentes."[63] Es significativo que el Director-General señale que "la forma más extrema sea aquella que implica violencia física, o restricción de la libertad, o incluso, la amenaza de muerte dirigida a la victima o a sus familiares."[64] Además, la OIT explica que puede "tomar diferentes formas físicas y sicológicas" incluyendo "la violencia física hacia el trabajador, su familia o asociados cercanos;" "la restricción física"; "las denuncias realizadas con las autoridades [y] la deportación;" "la exclusión de futuros empleos" y "la exclusión de la vida comunitaria y social."[65]

El WRC ha encontrado que el trato de C.J.'s Seafood hacia sus trabajadores huéspedes constituye trabajo forzoso según ha sido establecido por los estándares estadounidenses e internacionales. Como ya se ha discutido, los empleados han sido sujetos a restricción física—de su habilidad para salir de su lugar de trabajo y de las instalaciones—y han sido amenazados con daño grave. Los daños con los que les han amenazado son físicas—la amenaza de violencia, no solamente hacia su persona, sino también hacia sus familiares en México—económicos y reputacionales, a través de las amenazas de colocarles en una lista negra (es decir "exclusión de empleo futuro"), el cierre de la planta y el hecho de mover la producción a otras plantas.

Como se ha discutido, los trabajadores ven muy creíbles las amenazas y, de hecho, los daños con los que han sido amenazados son muy serios. Con respecto a las amenazas de daño físico, los trabajadores huéspedes sabían que el Gerente General LeBlanc sabe donde viven ellos y sus familias. Él les ha dicho que tiene conexiones con "gente mala" en su país de origen. Los

[61] ILO, *El Costo de la Coacción*, Informe del Director General, 98 Conferencia Internacional de Trabajo (2009); http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106268.pdf.
[62] Ibíd.
[63] Ibíd.
[64] Ibíd.
[65] ILO, *Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business* 8 (2008), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf.

trabajadores viven en una parte de México donde este tipo de "gente mala" opera con impunidad y en la cual "no pasa ni un solo día que no escuchamos sobre otra ejecución" y "el trauma de mirar la muerte a diario está afectando a toda la gente . . . "[66] El Sr. LeBlanc les ha dicho a los trabajadores que si intentan reportar las condiciones a las cuales están sujetos, él, con la "ayuda" de este tipo de "gente mala" les "va a encontrar" y tomar represalias por haber "provocado daño a su familia." Los trabajadores consideran que esta es una amenaza que tiene que verse con seriedad.

Además, el Sr. LeBlanc los ha hecho sujetos, a estos empleados, de amenaza de abusar del procedimiento legal, amenazándoles con la deportación y diciendo que "les va a enviar de regreso a México" y colocarles en la lista negra para que no puedan conseguir trabajo con otros empleadores. Ambas amenazas son vistas como creíbles. Si C.J.'s despide a un trabajador huésped, las regulaciones H-2B requiere que la compañía contacte al *Department of Homeland Security (DHS)* y los términos de la visa requieren que el trabajador salga del país.[67] Además, la industria que procesa al cangrejo de río está concentrada en el área de Breaux Bridge ("la capital mundial de cangrejo de río") y Sr. LeBlanc es director de una asociación importante de esta industria, la Alianza de Procesadores de Cangrejo de Río.[68]

Bajo estas circunstancias, las amenazas son suficientemente serias para hacer que un trabajador siga trabajando en la compañía y hacer lo que la compañía requiere—por lo menos hasta finalizar la temporada—y abstenerse de hacer una queja o intentar contactar a las autoridades con respecto a las horas excesivas de trabajo o la falta de compensación por las horas extras para evitar los daños con los que se le ha amenazado.

Al mismo tiempo, y a pesar de estas varias obligaciones, ocho de los trabajadores huéspedes dejaron de laborar para este empleador y, sin abandonar al lugar de trabajo, han participado en un paro de trabajo. Pero la mayoría de los trabajadores huéspedes de C.J.'s siguen trabajando. Aunque algunos de los trabajadores podrían haberse sentido conmovidos, por el sentido de justicia o por el maltrato, a tomar acción para mejorar sus condiciones laborales, dado las circunstancias es razonable que los otros trabajadores hayan decidido que las amenazas de daños a su persona y a sus familiares y la posibilidad de quedarse sin su trabajo actual o futuro no justifican el riesgo que implicaría ir en contra de las exigencias de la compañía.

[66] *Ver*, "The Wave of Violence in Tamaulipas," *supra*, n. 20.
[67] 20 CFR 655.22(f).
[68] Ver, Susan Buchanan, "Feds Check Out Firm Supplying Crawfish to Sam's Club," *Louisiana Weekly* (18 de junio del 2012) , http://www.louisianaweekly.com/feds-check-out-firm-supplying-crawfish-to-sam%E2%80%99s-club/.

G. Obstrucción de la justicia

1. Hallazgos

En una reunión realizada el 22 de mayo del 2012 con los empleados de la compañía, el Gerente General LeBlanc amenazó con que iba a lastimar a los trabajadores y sus familiares en México, que iba a utilizar la lista negra y que iba a despedir y deportar a los trabajadores. Esta reunión se dio inmediatamente después de una llamada a la policía realizada por un trabajador que estaba tratando de presentar una queja sobre las condiciones laborales y trato hacia los trabajadores huéspedes en la compañía y las restricciones a sus actividades durante horas no laborales.

En la reunión del 22 de mayo el Gerente General LeBlanc dejó claro que sus amenazas tenían la intención de informar a los trabajadores sobre las consecuencias de "reportar" las condiciones en la fábrica a partes ajenas, incluyendo a las autoridades policiales. El Sr. LeBlanc informó a los trabajadores en esta reunión que "sabían cuando venían que iban a trabajar quince o dieciséis horas [por día] y que yo no pago por las horas extras," y les informó que si la compañía era "reportada" solamente cuatro trabajadores huéspedes iban a seguir trabajando para la compañía.

2. Violaciones

El contenido de las declaraciones del Sr. LeBlanc y el momento en que los hizo indican que sus amenazas, por lo menos en parte, fueron realizadas para disuadir a los trabajadores para que no reportaran las acciones de la compañía y, especialmente, para desanimarles para que no reportaran su conducta a las autoridades gubernamentales. El hecho de hacer amenazas con el propósito de prevenir a los trabajadores de informar a las autoridades gubernamentales sobre las condiciones que violan a la ley constituye una obstrucción de la justicia,[69] una ofensa criminal según estatutos federales y del estado de Louisiana.[70]

El WRC encuentra que las afirmaciones del Sr. LeBlanc representan una obstrucción a la justicia porque amenazan con lastimar a los empleados —incluyendo daño físico hacia su persona y hacia sus familias y la negación de empleo—para que no fueran a reportar esta conducta que el WRC ha concluido viola la ley estatal y federal.

[69] Black's Law Dictionary 1107 (2004) (definiendo la obstrucción de la justicia como "la interferencia con la administración ordenada de la ley y la justica a través de . . . la retención de evidencia de un oficial policial o un fiscal o a través de daño o intimidación de un testigo").
[70] 18 U.S.C. §§ 1501, *et seq.*; La. R.S. §§ 14:129-130.

La ley en el estado de Louisiana prohíbe "el intento de intimidar o impedir, a través de la amenaza de uso de la fuerza o forzar, a un testigo," incluyendo cualquier "persona que sea víctima de conducta definida como crimen bajo las leyes de este estado, otro estado, o de los Estados Unidos" con "el intento de influir. . . en el hecho de reportar una conducta criminal."[71] El WRC encuentra que el Gerente General LeBlanc violó esta prohibición cuando amenazó a los trabajadores huéspedes quienes, como ha sido discutido, fueron sujetos a condiciones ilegales de trabajo forzoso, agresión[72] (la amenaza del Supervisor Mendoza que "les iba a hacer entender" con una pala si tomaban descansos de más que cinco minutos) y la interferencia con su correspondencia.[73] Las amenazas incluían represalias hacia ellos mismos y sus familias por LeBlanc y por "gente mala" en México para prevenir que los trabajadores "reportaran" sobre estas condiciones.

La ley estatal también establece que es ilegal "utilizar o amenazar con el uso de la fuerza a la persona. . . con el intento específico de: . . . causar obstáculos, demoras o la prevención de comunicación a un oficial de la paz. . . con respecto a la comisión o posible comisión de un crimen."[74] La ley federal también prohíbe "el uso a sabiendas de intimidación [o]amenazas" para "causar o provocar a cualquier persona a. . . obstaculizar, demorar o prevenir la comunicación a un oficial de la policía. . . información relacionada con la comisión o posible comisión de una ofensa federal. . . ."[75] El WRC encuentra que el Sr. LeBlanc violó estos estatutos cuando respondió con este tipo de amenazas a los trabajadores huéspedes después de que uno de ellos llamó a la policía para reportar condiciones y conducta—analizado por el WRC de constituir trabajo forzoso, la agresión e la interferencia con la correspondencia personal.

La ley del estado de Louisiana también establece que constituye una ofensa "tomar represalias hacia cualquier. . . víctima" a través de "la participación a sabiendas en. . . comunicaciones de amenaza" sobre "conducta que resulta en daños físicos" por haber "dado [] información" sobre "la comisión o posible comisión de. . .cualquier crimen bajo las leyes de cualquier estado o de los Estados Unidos."[76] Igualmente, la ley federal prohíbe "el hecho de amenazar" para "participar en conducta y así causar daño físico a otra persona" para "tomar represalias por haber

[71] La. R.S. § 14:129.1(A)(1)-(2).
[72] La. R.S. § 14:36 ("La agresión es el intento de cometer lesiones o la intención de comunicar una aprehensión razonable que habrá lesiones."); *Brown v. Diversified Hospitality Group*, 600 So.2d 902, 906 (La.App. 4to Distrito1992) ("Las lesiones por agresiones es el contacto dañino u ofensivo hacia una persona resultando de un acto que tiene la intención de causarle a sufrir este tipo de contacto. La intención no tiene que ser malévola ni tiene que provocar daños reales. La intención es suficiente si el actor tiene la intención de un contacto dañino u ofensivo sin el consentimiento de la otra persona. Una agresión es la amenaza de este tipo de contacto dañino u ofensivo."
[73] 18 U.S.C. §§ 1702-1703.
[74] La. R.S. § 14:130.1.A.(2)(e).
[75] 18 U.S.C. § 1512 (b)(3).
[76] La. R.S. § 14:130.1.A.(3).

dado información relacionada con la comisión o posible comisión de una ofensa federal."[77] El WRC encuentra que las afirmaciones del Sr. LeBlanc hacia los trabajadores huéspedes en fecha 22 de mayo violaron estos estatutos porque amenazaron a los trabajadores diciéndoles que les iban a buscar y encontrar con la ayuda de "gente mala" en México en el caso que "reportaran" – dar información—sobre las condiciones en su fábrica, condiciones que el WRC ha encontrado violan las leyes criminales sobre el trabajo forzoso, la agresión y la interferencia con la correspondencia personal.

Finalmente, el estatuto federal sobre la obstrucción de la justicia también establece que es ilegal "a sabiendas, con la intención de tomar represalias, tomar acción dañina hacia cualquier persona, incluyendo la interferencia con el empleo legal o sustento de cualquier persona por haber provisto a un oficial de la policía con cualquier información verdadera con respecto a la comisión o posible comisión de cualquier ofensa federal . . ."[78] El WRC encuentra que el Sr. LeBlanc violó estas prohibiciones cuando amenazó a los trabajadores huéspedes diciéndoles que los iba a colocar en una lista negra por el hecho de que uno de sus compañeros de trabajo había contactado a las autoridades sobre las condiciones que, ha concluido el WRC, constituyen trabajo forzoso y conducta que el WRC encontró haber interferido con la correspondencia de los trabajadores.

## V. La responsabilidad de Walmart

Walmart tuvo la obligación y los medios para monitorear las prácticas laborales en C.J.'s y asegurar que esta compañía cumpliera con los Estándares para Proveedores de Walmart. Walmart se presenta ante sus clientes, inversionistas y el público en general como una compañía que reconoce su responsabilidad de asegurar que haya prácticas laborales que cumplan con la ley en la cadena de suministro, opera un programa para monitorear y presionar para que haya cumplimiento y que el programa sea efectivo. Walmart también es el comprador principal de los productos de C.J.'s y ha estado en posición de ejercer una influencia importante sobre las prácticas laborales de la compañía.

Las violaciones que han sido documentadas en este informe dan prueba que Walmart no ha cumplido con su obligación de proteger los derechos de los trabajadores de C.J.'s quienes pelan, hierven y empacan mariscos para Sam's Club, una violación a las políticas y compromisos públicos del mismo Walmart. Además, cuando el WRC pidió que Walmart diera información sobre sus esfuerzos en el pasado para monitorear las condiciones en laborales en C.J.'s, Walmart no respondió.

[77] 18 U.S.C. § 1513(b)(2).
[78] 18 U.S.C.A. § 1513(e).

La falta de Walmart de asegurar el respeto por los derechos laborales y el cumplimiento con la ley en esta parte de su cadena de suministro se ha complicado aún más por la respuesta de la compañía a las quejas presentadas por sus trabajadores. Después de que fueron hechas públicas las alegaciones vergonzosas sobre graves abusos a los derechos laborales en este proveedor, Walmart dijo que había iniciado una investigación. Increíblemente, Walmart concluyó la investigación sin hacer ningún intento de hablar con los trabajadores que habían hecho las alegaciones. En fecha 14 de junio del 2012 Walmart dijo públicamente que "no podría sustanciar" las alegaciones de los trabajadores sobre la existencia de trabajo forzoso, pero los trabajadores y sus representantes en la Alianza Nacional de Trabajadores Huéspedes reportaron que no han recibido ninguna comunicación de parte de Walmart o de cualquier otro investigador actuando en su representación. El hecho de descartar alegaciones de violaciones a los derechos laborales, especialmente violaciones tan graves como las que fueron alegadas en C.J.'s, sin haberse comunicado con los trabajadores que reportaron la violación a sus derechos, no es el actuar de una corporación responsable.

También es importante tomar en cuenta que las prácticas laborales empleadas por C.J.'s tienen el claro propósito, y sin duda el efecto de, reducir los costos de producción de C.J.'s a un nivel mucho menor de lo que sería si la compañía cumpliera con la ley laboral y las regulaciones aplicables. Dada la naturaleza de las relaciones en las grandes cadenas corporativas de suministro, y dado que Walmart tiene la reputación mundial de presionar a sus proveedores para obtener un precio muy bajo,[79] es muy probable que los costos reducidos hayan sido, por lo menos en parte, ahorros que se han visto para Walmart a través de precios reducidos para los mariscos que obtiene para venderlos en las tiendas de Sam's Club. El WRC le pidió a Walmart que le porveyera información sobre las órdenes y precios para poder evaluar la relación entre los precios que Walmart paga a C.J.'s y las prácticas laborales en esta fábrica. Walmart no respondió a esta petición.

## VI. Recomendaciones

En vista de los hallazgos detallados arriba, el WRC recomienda que Walmart actúe con urgencia para tomar los siguientes pasos:

A. Dejar de hacer nuevos pedidos del producto proveniente de C.J.'s hasta que demuestre que puede operar y que va a operar como un empleador responsable, verificable por observadores independientes.

[79] *Ver, por ejemplo,* Tom Van Riper, "The Wal-Mart Squeeze," *Forbes*, (24 de abril del 2007), http://www.forbes.com/2007/04/23/walmart-suppliers-margins-lead-cx_tvr_0423walmart.html.

B. Negociar con la Alianza Nacional de Trabajadores Huéspedes (*National Guestworker Alliance*) y con representantes de los trabajadores para llegar a un acuerdo bajo el cual Walmart compense a los trabajadores actuales y anteriores por los abusos que han sufrido como resultado de las acciones de C.J.'s y la falta de Walmart de aplicar sus propios Estándares para Proveedores. Esta compensación debe cubrir los salarios caídos con intereses y daños apropiados por la humillación sicológica y física, la degradación y el abuso a los cuales los trabajadores han sido sometidos.

C. El WRC reconoce que C.J.'s posiblemente no quiera hacer las amplias reformas necesarias para calificar como empleador responsable que cumpla con la ley y que, si Walmart sigue las recomendaciones detalladas en este informe, podría resultar en el cierre de operaciones de C.J.'s. Cuando existen circunstancias tan graves, la negativa de un empleador de llevar a cabo una acción de remediación y demostrar un compromiso para respetar los derechos de los trabajadores y el estado de derecho no dejaría alternativa a la discontinuación permanente de la relación de negocios. Si se da esta circunstancia, es la recomendación del WRC que Walmart asegure que hayan ofrecimientos de empleo en otras proveedoras para Walmart en los Estados Unidos para la temporada del 2013 del cangrejo de río, y para los siguientes años, para todos los empleados actuales de C.J.'s, incluyendo a los ocho trabajadores que están de huelga. Este empleo debe estar sujeto a las reglas y protecciones establecidas por el proceso detallado en el punto 4 abajo.

D. Negociar con la Alianza Nacional de Trabajadores Huéspedes un acuerdo integral, vinculante y aplicable estableciendo las reglas y los protocolos para asegurar que los trabajadores huéspedes empleados en la cadena doméstica de suministro de Walmart no sean sujetos a trabajo forzoso, violaciones en el pago de sus salarios y a las horas de trabajo, amenazas y actos de represalia por el ejercicio legal de los derechos de asociación o cualquier otra forma de abusos de derechos laborales y que sean tratados con dignidad y respeto en el lugar de trabajo. Un acuerdo de este tipo debe abordar la necesidad de procedimientos adecuados para presentar una queja, establecer un salario digno como un estándar mínimo, proveer protecciones robustas para los derechos de asociación de los trabajadores y deben incluir el compromiso de parte de Walmart que los precios que paga a los proveedores y otros términos de la relación entre comprador y proveedor deben ser relativos a la habilidad del proveedor de cumplir con todas las leyes y estándares aplicables.