



**New Holland Apparel de Nicaragua,
Nicaragua**
Reporte Resumen
Queja de Terceros

El 2 de diciembre de 2014, una trabajadora de la fábrica New Holland Apparel de Nicaragua, en Nicaragua, interpuso una Queja de Terceros con la FLA alegando que fue despedida de su empleo a causa de su afiliación sindical; además, la trabajadora alegó que fue acosada por la gerencia, causándole un trauma psicológico y la necesidad de atención médica. Al momento de la presentación de la queja la compañía Under Armour, afiliada a la FLA, subcontractaba de la fábrica y la compañía Adidas, afiliada a la FLA, estaba en proceso de iniciar la subcontractación de New Holland Apparel de Nicaragua.

La FLA aceptó la Queja de Terceros en el Paso 2 del proceso y solicitó a Under Armour y Adidas que efectuaran una evaluación de los alegatos y llevaran a cabo la remediación, de ser necesaria. Las Normas de Cumplimiento de la FLA de más relevancia directa son Libertad de Asociación FOA.5, Discriminación Anti-Sindical/Despido, Otras Pérdidas de Derechos, y Uso de Listas Negras; y Libertad de Asociación FOA.4, Violencia Anti-Sindical/Acoso o Abuso.

Evaluación por parte de las Compañías Afiliadas a la FLA

Las compañías afiliadas a la FLA tuvieron conocimiento de las acciones de la fábrica para despedir a la trabajadora poco después de que la gerencia solicitara la aprobación del Ministerio de Trabajo para efectuar el despido con causa justa e 8 de agosto de 2014. La gerencia justificaba el despido de la trabajadora por las siguientes razones: (1) faltas de disciplina recurrentes en el lugar de trabajo; (2) incumplimiento del reglamento de seguridad del parque industrial donde se ubica la fábrica; (3) repetidas inasistencias injustificadas entre julio y agosto de 2014; y (4) falsificación de la firma de un supervisor en una solicitud de permiso. Aunque en el momento de su despido la trabajadora ocupaba un puesto de liderazgo en el Sindicato Trabajadores al Poder de la Fábrica New Holland, afiliado con la Central Sandinista de Trabajadores CST (José Benito Escobar), el Ministerio de Trabajo no parece haber tomado en cuenta que la trabajadora gozaba de la protección del “fuero sindical” y aprobó la solicitud de New Holland Apparel para despedir a la trabajadora. El 5 de septiembre de 2014, el Ministerio de Trabajo falló en contra de una apelación interpuesta por los abogados de la trabajadora afectada que buscaba revertir el despido. En la apelación al Ministerio de Trabajo, el abogado de la trabajadora sindicalizada indicó que la trabajadora contaba con incapacidad (“subsidio”) por enfermedad presuntamente por el trauma psicológico asociado al acoso y abuso de sus supervisores y planteó la posición de liderazgo de la trabajadora con el sindicato y las protecciones de “fuero sindical”.

A principios de septiembre 2014, Under Armour y Adidas contrataron al respetado académico y abogado laboral Fanor Avendaño para mediar las diferencias entre la

trabajadora y la fábrica y buscar una solución negociada. El Dr. Avendaño se reunió en numerosas ocasiones entre septiembre 2014 y febrero 2015 con la trabajadora despedida, representantes del Sindicato Trabajadores al Poder de la Fábrica New Holland, y la gerencia de la fábrica, buscando llegar a una solución negociada a la disputa.

Resultados del Proceso de Mediación

Como resultado del contacto frecuente del Dr. Avendaño con las partes y de la comprensión de sus posiciones, el 6 de febrero de 2015, se firmó un acuerdo entre, por una parte, New Holland Apparel, y por la otra, la trabajadora despedida y el Sindicato Trabajadores al Poder de la Fábrica New Holland. Los principales puntos de acuerdo fueron los siguientes:

- New Holland Apparel reafirmó que sus acciones para despedir a la trabajadora no se consideraron impropias por el Ministerio de Trabajo; en vista de la enfermedad que aflige a la trabajadora, New Holland Apparel manifestó que no recontratará o reinstalará a la trabajadora a sus labores hasta que obtenga un documento oficial que certifique su aptitud física y mental para regresar al trabajo.
- La trabajadora reconoció haber recibido de parte de la fábrica un pago anticipado equivalente al 80% de la indemnización, en cumplimiento con el contrato colectivo de trabajo.
- New Holland Apparel se comprometió con las siguientes acciones: (1) reembolsar al sindicato los gastos de transporte correspondientes a sus actividades de este caso (hasta un monto acordado); (2) hacerse responsables por los gastos legales contraídos por la trabajadores para su defensa (hasta un monto acordado); (3) realizar un pago de asistencia humanitaria a la trabajadora para ayudarla a sobrellevar la presión financiera causada por su enfermedad; y (4) una vez que la trabajadora obtenga un diagnóstico médico legal oficial que indique que es apta para trabajar, la compañía “evaluará la situación y, basándose en los mecanismos legales existentes, pudiera facilitar su recontratación o reinstalación.”
- Todas las partes acordaron retirar todas las demandas y contrademandas legales en relación al caso y a trabajar a favor de la estabilidad de la fuerza laboral, fomentando métodos alternativos de resolución de disputas, diálogo y negociación.
- New Holland Apparel se comprometió a respetar el derecho a la libertad de asociación de sus empleados y los códigos de conducta de sus compradores, y a no tomar represalias en contra de los trabajadores que ocupan puestos de liderazgo en el sindicato.
- El Sindicato Trabajadores al Poder de la Fábrica New Holland se comprometió a ejercer su derecho de asociación sin interferir con las operaciones de la fábrica y a acatar los reglamentos de disciplina de acuerdo a la legislación Nicaragüense y el reglamento interno de la fábrica.
- New Holland Apparel se comprometió a realizar entrenamiento sobre técnicas alternativas de resolución de disputas y sobre relaciones laborales para todo el personal gerencial y de supervisión.

Recontratación/Reinstalación de la Trabajadora

El 11 de marzo de 2015, la trabajadora y el sindicato presentaron al Mediador un documento emitido por un médico afiliado al Ministerio de Salud de Nicaragua, con fecha del 4 de marzo de 2015, que dictaba un diagnóstico para la trabajadora de trastorno mixto ansioso-depresivo y recetaba tratamiento con medicamento. Basado en este reporte del Ministerio de Salud, la trabajadora solicitó recontratación/reinstalación por New Holland Apparel de Nicaragua conforme al Artículo 3, inciso 4 del mencionado acuerdo del 6 de febrero de 2015.

En una reunión llevada a cabo el 26 de marzo de 2015, convocada por el Mediador e involucrando a representantes de New Holland Apparel de Nicaragua, la trabajadora, y el Sindicato Trabajadores al Poder de la Fábrica New Holland, el Mediador dictaminó que el documento presentado por la trabajadora no cumplía con los requerimientos del Artículo 3, parte 4, del acuerdo del 6 de febrero de 2015 y por lo tanto New Holland Apparel de Nicaragua no estaba obligada a evaluar la recontratación/reinstalación de la trabajadora en ese momento.

Conclusión

El proceso de mediación llevado a cabo por el Dr. Avendaño a instancias de Under Armour y Adidas ha abordado muchos de los problemas con el despido de una trabajadora en una posición de liderazgo del sindicato en New Holland Apparel de Nicaragua. El acuerdo del 6 de febrero de 2015, entre la compañía y la trabajadora y el Sindicato Trabajadores al Poder de la Fábrica New Holland estableció un proceso para regular la recontratación/reinstalación de la trabajadora. También comprometió a la fábrica a proveer entrenamiento al personal gerencial y de supervisión sobre técnicas de resolución de disputas y sobre las relaciones laborales.

La FLA hace un llamado a Under Armour y Adidas para continuar monitoreando la implementación del acuerdo del 6 de febrero de 2015, particularmente con respecto a la aplicación del Artículo 3, parte 4, regulando las condiciones de la recontratación/reinstalación de la trabajadora afectada y al entrenamiento de personal gerencial y de supervisión sobre técnicas de resolución de disputas y gestión de relaciones laborales.