



FAIR LABOR
ASSOCIATION®

**REPORTE RESUMEN
QUEJA DE TERCEROS
TROON MANUFACTURING (NICARAGUA)**

El 21 de agosto de 2015, la Fair Labor Association (FLA) aceptó una Queja de Terceros para su evaluación, interpuesta por un representante del sindicato Unidos en Victoria de la fábrica Troon Manufacturing (también conocida como Pinehurst Nicaragua) ubicada en Tipitapa, Nicaragua. La queja alegaba que la fábrica había violado la libertad de asociación con respecto al despido de miembros fundadores del sindicato (en formación) con la intención de impedir que el sindicato sea reconocido. Además, la queja alegaba irregularidades en el proceso de recortes en la fábrica, con el despido de mujeres embarazadas y trabajadores que gozaban de vacaciones. Finalmente, la queja alegaba acoso o abuso de trabajadores por parte de los supervisores. Los alegatos parecen violar varias normas de cumplimiento de la FLA en las áreas de Libertad de Asociación, Relación de Trabajo, y Acoso o Abuso.¹ La compañía adidas-Group afiliada a la FLA subcontrata de esta fábrica.

La FLA aceptó el caso para su evaluación, informando a adidas-Group de esta acción, y avanzó el caso al Paso 2. De conformidad con el Paso 2, la Compañía Participante o Licenciatario de Colegio o Universidad cuenta con 45 días para investigar el supuesto incumplimiento internamente e informar a la FLA.

Evaluación de adidas-Group

La compañía adidas-Group llevó a cabo una evaluación de los alegatos mediante la contratación de un experto independiente y su propio equipo. Los hallazgos de la evaluación de adidas-Group y las medidas de remediación adoptadas y comunicadas a la FLA fueron las siguientes:

1. **Despido de trabajadores que contaban con la protección de fuero sindical.** Cuando los trabajadores que intentaban formar el sindicato Unidos en Victoria iniciaron sus esfuerzos de sindicalización en junio de 2015, realizaron una reunión organizativa con la asistencia de 23 trabajadores y eligieron a un grupo de 13 trabajadores como los directivos de la Junta Directiva del sindicato que se formaba. El sindicato solicitó el reconocimiento al Ministerio de Trabajo pero dicho reconocimiento fue denegado. El sindicato ha apelado esta decisión ante el Ministerio de Trabajo. Durante ese lapso, nueve trabajadores con condición de miembro fundador del sindicato, y por lo tanto, con protección de fuero sindical, fueron despedidos por la fábrica como parte de a reducción de personal a mediados del 2015. Posteriormente, la gerencia reinstaló a cinco de los

¹ Por ejemplo, la norma de cumplimiento Libertad de Asociación FOA.5, Discriminación Anti-sindical/Despido; Relación de Trabajo ER.14, Términos y Condiciones/Otras Categorías Especiales de Trabajadores y posiblemente ER.32, Terminación y Reducción de Personal/Políticas y Procedimientos Generales; y Acoso o Abuso H/A.5, Disciplina/Abuso Verbal.

nueve miembros despedidos, pero a la fecha que se interpuso la queja, no había reinstalado a los otros cuatro (María José Tenorio Vega, Marbel Huete López, Cynthia López Escobar, y Lizzett Vilchez Ruíz). La investigación realizada por adidas-Group confirmó que estos cuatro trabajadores efectivamente fueron fundadores del sindicato y por lo tanto contaban con la protección del fuero sindical. Para remediar esta acción, el 11 y 12 de enero de 2016, la fábrica reinstaló a sus empleos a los cuatro trabajadores en el departamento de costura con el pago de los salarios caídos.²

2. **Despido de trabajadora embarazada.** adidas-Group investigó el alegato de que una trabajadora embarazada (Yajaira Antonia Hernández) había sido despedida en violación a la legislación nacional que protege a las mujeres embarazadas de dichas acciones. La investigación reveló que efectivamente la trabajadora estaba embarazada a la fecha de su despido, aunque la gerencia de la fábrica mantiene que no estaban enterados de su condición cuando fue despedida. La fábrica ha reinstalado a la trabajadora a su posición, como lo requiere la ley nacional, y la ha compensado por los días durante los cuales estuvo despedida.³
3. **Despido de trabajador que se encontraba gozando de vacaciones al momento de su despido:** El resultado de la investigación de adidas-Group referente al alegato de que se había despedido a un trabajador que se encontraba de vacaciones fue que no pudo ser corroborado el alegato. Adidas-Group documentó que el trabajador gozó de vacaciones durante junio a julio de 2015, mientras que el despido ocurrió en agosto de 2015.
4. **Falta de procedimientos de reducción de personal; despidos arbitrarios por parte de la gerencia como parte de la reducción de personal.** Adidas-Group revisó las políticas y procedimientos de Troon Manufacturing con el fin de determinar si la fábrica contaba con políticas y procedimientos de reducción de personal basadas en criterios objetivos y no discriminatorios. La investigación encontró que en noviembre de 2014, Troon Manufacturing puso en marcha una serie de Procedimientos de Reducción de Personal (Procedimiento de Despidos Colectivos) que se apega a las Directrices de Reducción de Personal recomendadas por la FLA para ser adoptadas por las fábricas de la cadena de suministro de sus compañías afiliadas.⁴ El Procedimiento de Despidos Colectivos adoptado por Troon Manufacturing incluye cinco criterios para evaluar a los trabajadores para el propósito de reducción de personal y la ponderación asignada a cada uno de ellos.⁵ La gerencia de la fábrica le proporcionó a adidas-Group documentación en la forma de una tabla que evalúa a cada uno de los trabajadores en cuanto a estos cinco criterios que serían utilizados en cualquier reducción de personal en el futuro. Estos documentos fueron revisados por la FLA.

² adidas-Group ha proporcionado a la FLA copias de los acuerdos firmados con respecto a la reinstalación y pago de salarios caídos entre la fábrica y cada uno de los cuatro trabajadores.

³ adidas-Group ha proporcionado a la FLA una copia del contrato de trabajo con la trabajadora que indica que se ha mantenido su antigüedad y evidencia del pago correspondiente a los días que estuvo despedida.

⁴ <http://www.fairlabor.org/blog/entry/fla-retrenchment-guidelines>

⁵ Los criterios y su ponderación asociada son: eficiencia, 35%; calidad, 35%; antigüedad, 15%; asistencia (ausentismo), 5%; y destreza (habilidad para realizar más de una operación), 10%.

5. **Acoso y abuso verbal por parte de un supervisor:** adidas-Group informó a la FLA que el supervisor que había sido señalado por acoso verbal de los trabajadores renunció de Troon Manufacturing con fecha efectiva del 6 de noviembre de 2015. Para identificar y abordar con prontitud posibles casos de acoso verbal en el futuro, la fábrica ha reforzado su política de acoso o abuso, mecanismos de reclamo y procedimientos disciplinarios. Además, la casa matriz de Troon realiza auditorías internas periódicas para identificar posibles riesgos de acoso o abuso con el fin de mitigar estos riesgos.

Plan de Remediación Propuesto

Adidas-Group, en colaboración con la fábrica, ha desarrollado el siguiente plan de remediación para abordar los problemas planteados en la Queja de Terceros y evitar que se repitan en el futuro:

1. La política de reducción de personal de la fábrica se modificará para indicar explícitamente que los trabajadores con protección de fuero sindical u otras protecciones (por ejemplo, trabajadoras embarazadas, trabajadores con incapacidad de corto plazo (subsidio), periodo de descanso (reposo), o vacación no serán despedidos.
2. Trabajadores amparados por el espíritu del fuero sindical, aun que exceda del número de 20 trabajadores, no obstante, contarán con las protecciones relevantes.
3. Al tomar la decisión de despedir a un trabajador, la gerencia de la fábrica notificará a los sindicatos sobre las decisiones y sus justificaciones. Una vez que se discutan las terminaciones con los sindicatos y sean tomadas en cuenta sus opiniones, se les comunicará a todos los trabajadores.
4. La fábrica debe reforzar sus mecanismos y sistemas para prevenir y reportar casos de acoso o abuso. Los pasos a seguir incluyen: (a) revisar y reforzar la política de acoso o abuso que prohíbe toda forma de acoso o abuso y garantiza un ambiente libre de cualquier tipo de acoso o abuso; (b) un mayor grado de comunicación con los trabajadores sobre los diferentes canales de comunicación que pueden utilizar para reportar casos de acoso o abuso (buzón de sugerencias, un correo electrónico confidencial, política de puertas abiertas, comunicación a uno de los tres sindicatos dentro de la fábrica); y (c) auditorías semestrales por la casa matriz de la fábrica con respecto a la operación de los canales de reclamo, incluyendo entrevistas con trabajadores en caso de que los trabajadores no se sientan cómodos planteando problemas mediante los canales especificados o les falte confianza en la capacidad del equipo gerencial local para abordar sus reclamos.

Recomendaciones de la FLA y Próximos Pasos

La FLA recomienda que adidas-Group de seguimiento al antes mencionado plan de remediación para garantizar que se implemente. La FLA solicita que adidas-Group informe a la FLA periódicamente sobre la implementación del plan y cualquier problema que surja.