

## REPORTE FINAL

Queja de Terceros; Troon Manufacturing (Nicaragua)

21 diciembre 2016



FAIR LABOR  
ASSOCIATION™

El 7 de marzo de 2016, el sindicato Carlos Fonseca Amador recién establecido en Troon Manufacturing (también conocida como Pinehurst Nicaragua) ubicada en Tipitapa, Nicaragua, interpuso una Queja de Terceros ante la Fair Labor Association (FLA). El sindicato alegaba una serie de violaciones a la libertad de asociación que incluyen favorecer a un sindicato laboral sobre otro e interferir en la formación de un sindicato; discriminar en la contratación de miembros de los sindicatos; un sistema de bonificación que discrimina en contra de ciertos trabajadores; y el abuso verbal y acoso por parte de los supervisores y miembros del equipo gerencial en contra de los trabajadores afiliados al sindicato.

Los alegatos parecían violar una serie de Normas de Cumplimiento de la FLA en las áreas de Libertad de Asociación, Acoso o Abuso y Compensación.<sup>1</sup> adidas-Group, una Compañía Participante de la FLA, se suministraba de Troon Manufacturing a la fecha de la presentación de la queja.

La FLA aceptó el caso para su revisión, informando a adidas-Group sobre la acción, y avanzó el caso al Paso 2. De acuerdo con el Paso 2, la Compañía

<sup>1</sup> Por ejemplo, las Normas de Cumplimiento sobre la Libertad de Asociación FOA.5, Discriminación Anti-Sindical/Despido, Pérdida de Otros Derechos Sindicales y Uso de Listas Negras; FOA.12, Interferencia Patronal/Registro; y FOA.13, Interferencia Patronal/Favoritismo; Normas de Cumplimiento sobre Acoso o Abuso H/A.5, Disciplina/Abuso Verbal; y H/A.8.1, Violencia/Acoso o Abuso; y Norma de Cumplimiento sobre la Compensación C.19, Disputas sobre la Compensación.

Participante o Licenciatario de Colegio o Universidad cuenta con 45 días para investigar el supuesto incumplimiento internamente y desarrollar un plan de remediación sólido.

### INVESTIGACIÓN Y PLAN DE REMEDIACIÓN DE ADIDAS-GROUP

adidas-Group realizó una investigación de los alegatos. Los hallazgos de la investigación, las recomendaciones de acciones correctivas y la remediación propuesta son las siguientes:

**1. *El privilegiar a una organización laboral sobre otra y la interferencia en la formación de un sindicato.***

La evaluación de adidas-Group no confirmó que la gerencia – por medio de su Departamento de Recursos Humanos obstaculizó la creación del sindicato Carlos Fonseca Amador y favoreció a otro sindicato (“Hasta la Victoria Siempre”) en perjuicio del sindicato Carlos Fonseca Amador. Cabe señalar que el sindicato Carlos Fonseca Amador enfrentó gran dificultad en obtener el requerido reconocimiento de la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo. A pesar de la falta de reconocimiento oficial, la gerencia de Troon Manufacturing mantuvo un diálogo con el sindicato Carlos Fonseca Amador y permitió a este sindicato publicar carteles y afiches durante ciertos días festivos para promocionar su existencia.

## **2. *Discriminación en la contratación de miembros sindicales.***

La investigación de adidas-Group concluyó que el proceso de publicidad de vacantes podría mejorarse y hacerse más incluyente, aunque no se encontró evidencia de discriminación en la contratación de antiguos miembros sindicales.

## **3. *El sistema de bonos discrimina en contra de ciertos trabajadores.***

En el 2015, la fábrica reestructuró su sistema de bonificación e incluyó un componente de calidad. Aunque el nuevo sistema reflejaba el sistema que fue aprobado en el contrato colectivo de las instalaciones de Pinehurst en Honduras, la implementación del sistema en Troon Manufacturing no se explicó lo suficientemente bien a los trabajadores. Además, dado que el sistema de pago de la fábrica en Nicaragua era diferente del de Honduras, se tuvieron que hacer ajustes que no se les explicaron adecuadamente a los trabajadores.

## **4. *Abuso verbal o acoso de supervisores y miembros del equipo gerencial en contra de miembros sindicales.***

La investigación de adidas-Group confirmó los alegatos de lenguaje ofensivo utilizado por algunos supervisores y miembros del equipo gerencial y amenazas de represalias en contra de miembros sindicales. La gerencia de la fábrica ha investigado cada uno de los alegatos específicos de su conocimiento, realizó acciones correctivas para abordar el mal comportamiento de los supervisores y desarrolló una capacitación para los

supervisores con el fin de prevenir el acoso y abuso.

## **EVALUACIÓN DE LA FLA**

Desde la presentación de la Queja de Terceros, la relación entre el sindicato Carlos Fonseca Amador y la gerencia de Troon Manufacturing ha mejorado considerablemente. El sindicato informó a la FLA que la gerencia investigó los alegatos de abuso verbal hacia los trabajadores y proporcionó entrenamiento a los trabajadores y gerentes sobre la prevención y detección del acoso y abuso. El sindicato también informó a la FLA que sus preocupaciones sobre el pago de bonos habían sido tratadas. Finalmente, el sindicato informó a la FLA que la gerencia los mantenía informados sobre la situación económica de la fábrica y las difíciles decisiones que se aproximaban como resultado de drásticas reducciones de las órdenes de producción desde el primer trimestre del 2016.

## **ACONTECIMIENTOS RECIENTES**

Como resultado de la antes mencionada escasez de demanda para sus productos, en octubre de 2016 el Ministerio de Trabajo autorizó a Troon Manufacturing para despedir a 120 trabajadores. A medida que se intensificó la reducción de la demanda, el 10 de noviembre de 2016 el Ministerio de Trabajo autorizó a Troon Manufacturing para anunciar el cierre basado en condiciones económicas. Lamentablemente, el 14 de noviembre de 2016 Troon Manufacturing anunció a sus trabajadores que cerraría sus puertas y pondría fin a sus operaciones. El 16 de noviembre de 2016, el Ministerio de Trabajo aprobó el cierre definitivo de la fábrica y la terminación de los trabajadores.

La gerencia de Troon Manufacturing informó a la fuerza laboral que estaba comprometida a garantizar que los trabajadores reciban todos los salarios y beneficios a los cuales tienen derecho. Además, la gerencia de la fábrica se comprometió a prestar atención en especial a las trabajadoras embarazadas para garantizar que cuenten con cobertura adicional de salud.

## INFORMACIÓN ADICIONAL DE ADIDAS-GROUP

La FLA ha exhortado a Troon Manufacturing para garantizar que los procedimientos de cierre cumplan con todos los requerimientos de las leyes locales y del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y para informar periódicamente a la FLA sobre el cumplimiento con estos compromisos.

El 8 de diciembre de 2016, adidas-Group informó a la FLA, que al cierre de Troon Manufacturing, los trabajadores recibieron el pago de salarios pendientes y beneficios de prestaciones de indemnización, que se pagaron el 17 y 18 de noviembre de 2016. Los miembros de las juntas directivas de los tres sindicatos reconocidos dentro de la fábrica fueron despedidos y sus pagos de indemnización fueron emitidos el último día de operaciones de la fábrica, el 18 de noviembre de 2016.

Los salarios y beneficios proporcionados por la fábrica a sus trabajadores como parte de su paquete de indemnización consistió en:

- Pago de indemnización y prestaciones acumuladas de acuerdo al Artículo 45 del Código de Trabajo de Nicaragua. Los trabajadores con antigüedad menor a un año recibieron la cantidad proporcional.

- Despensas para cada trabajador similares a las que se proporcionaban durante la temporada navideña. Esta despensa también se les proporcionó retroactivamente a los trabajadores que fueron recortados en octubre.
- Cobertura médica extendida para las 19 trabajadoras embarazadas y 3 madres lactantes. Las trabajadoras embarazadas (y sus bebés), así como las madres lactantes, recibirán cobertura médica durante el embarazo y hasta 6 meses después del parto. Este beneficio también incluirá fórmula para bebés durante los primeros 6 meses de vida de los bebés.
- Como parte de su paquete de indemnización, las trabajadoras embarazadas también recibirán su salario mensual por el tiempo restante de su embarazo. Este beneficio también se aplicará para trabajadoras que puedan confirmar que se embarazaron durante el tiempo que trabajaron en la fábrica.

La fábrica mantendrá una pequeña oficina local para ayudar a los trabajadores a encontrar trabajo y para administrar los beneficios de las trabajadoras embarazadas.

## CONCLUSIÓN

Lamentablemente, la situación económica que redujo la demanda de producción de Troon Manufacturing resultó en el cierre de la fábrica, socavando la labor que Troon Manufacturing había realizado para remediar las cuestiones planteadas en la Queja de Terceros. Es claro que la fábrica había tomado medidas para cumplir con sus obligaciones con los trabajadores referente al cierre. En vista de estas novedades, la FLA considera el caso concluido.