



**Informe Resumen:
QUEJA DE TERCEROS—JOEANNE DOMINICANA
(REPÚBLICA DOMINICANA)**

El 20 de marzo del 2013 la organización sindical “Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios” (FEDOTRAZONAS) de la República Dominicana interpuso una Queja de Terceros (3PC) con la Fair Labor Association (FLA) en relación a la fábrica JoeAnne Dominicana, ubicada en Santiago de los Caballeros, República Dominicana. La Queja alega violación al derecho a la Libertad de Asociación de los trabajadores quienes en enero del 2013 comenzaron a reunirse con la intención de formar un sindicato en JoeAnne Dominicana. De acuerdo a la queja, los trabajadores que participaron en la organización de las reuniones llevadas a cabo fuera de las instalaciones de la fábrica en enero, fueron identificados y señalados por la administración para su despido. El 22 de marzo del 2013, la FLA aceptó la queja para su revisión en el Paso 2 del Procedimiento de Queja de Terceros. La FLA solicitó que las marcas que subcontratan de la fábrica – las marcas Franklin Sports y Fruit of the Loom, afiliadas a la FLA -, y Dick’s Sporting Goods (un licenciatario de adidas-group), que investiguen los alegatos y si ya fueron remediados, que reporten a la FLA dentro de 45 días. El 2 de abril, las tres compañías acordaron renunciar al periodo de investigación de 45 días y apoyar la contratación de un experto externo independiente para evaluar la situación y realizar recomendaciones.

Investigación Independiente

El 3 de abril del 2013, la FLA contrató a la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) para llevar a cabo una investigación independiente en JoeAnne Dominicana enfocándose en lo siguiente:

1. Si el ambiente dentro de la fábrica permite libremente a los trabajadores organizar un sindicato de su elección.
2. Los alegatos que los trabajadores que asistieron a una reunión en las oficinas de FEDOTRAZONAS el 24 de enero 2013, fueron despedidos por su supuesta simpatía hacia la sindicalización.
3. Las supuestas declaraciones de la gerencia en el sentido de que los despidos de los trabajadores estaban relacionados a su participación en la organización de un sindicato.

COVERCO llevó a cabo el trabajo en el campo para su investigación del 9 al 12 de abril del 2013. En la primera fase de la investigación, COVERCO condujo 48 entrevistas con

trabajadores, gerentes (incluyendo al Gerente General, Gerente de Recursos Humanos y el Presidente y Director General de la compañía), los trabajadores despedidos entre el 28 de enero y 8 de febrero del 2013, los líderes de FEDOTRAZONAS, el asesor legal de la fábrica y organizaciones civiles del área. En la segunda fase, COVERCO revisó los registros de personal de trabajadores activos y trabajadores despedidos durante octubre 2012 y enero y febrero 2013. La fábrica cooperó plenamente en cuanto a las entrevistas y acceso a los registros.

Hallazgos¹

1. Se realizó una reunión el 24 de enero, 2013 en la sede de FEDOTRAZONAS a la cual asistieron de 6 a 7 trabajadores de JoeAnne Dominicana; el objetivo de la reunión fue la organización de un sindicato en JoeAnne Dominicana.
2. El esfuerzo para establecer un sindicato se hizo del conocimiento de los supervisores y gerentes de JoeAnne Dominicana entre el 25 y el 28 de enero, 2013.
3. Del 28 al 31 de enero, 2013 por lo menos 6 trabajadores involucrados en las reuniones del sindicato fueron despedidos; de acuerdo a los testimonios de los trabajadores, los trabajadores despedidos fueron identificados como “sindicalistas.”

Recomendaciones

1. JoeAnne Dominicana debe resarcir los salarios no devengados y reinstalar a los trabajadores involucrados en la formación del sindicato que fueron despedidos.
2. Asegurar que JoeAnne Dominicana no discriminará a los trabajadores que se involucren en futuros esfuerzos para formar un sindicato.
3. Incluir en el programa de inducción de trabajadores de JoeAnne Dominicana, políticas y procedimientos para el respeto del derecho a la libertad de asociación y prohibición de la discriminación sindical; implementar, mediante una institución o experto, un programa continuo y evaluación objetiva de los conocimientos adquiridos por medio de la capacitación sobre políticas y procedimientos del derecho a la libertad de asociación y prohibición de la discriminación sindical.
4. JoeAnne Dominicana debe proveer capacitación sobre relaciones humanas a todos los empleados y sobre resolución de conflictos a todos los gerentes, incluyendo mandos medios y supervisores.
5. JoeAnne Dominicana debe desarrollar una política y procedimiento para manejar los ajustes al empleo estacional que incluirían, además de la antigüedad, otros indicadores medibles y objetivos.
6. Las marcas afiliadas a FLA, por medio de JoeAnne Dominicana, deben comunicar a todos los trabajadores su compromiso con el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.
7. Las marcas afiliadas a FLA deben asegurar el cumplimiento de JoeAnne Dominicana con el plan de remediación y sus compromisos.

¹ El informe de COVERCO está disponible en www.fairlabor.org/reports/joannedominicana.

Plan de Remediación

JoeAnne Dominicana y las marcas afiliadas a FLA han desarrollado el siguiente plan de remediación:

Elementos de Acción	Responsable	Fecha de Entrega
Adoptar medidas para asegurar que no habrá discriminación en contra de trabajadores que se involucren en futuros esfuerzos para formar un sindicato.	CEO y Presidente de la Compañía/ Gerente General/ Gerente de Recursos Humanos	10 junio, 2013
Incluir en su programa de inducción, políticas y procedimientos, sobre la prohibición de la discriminación sindical y el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación.	Gerente General/ Gerente de Recursos Humanos	10 junio, 2013
Implementar programas de capacitación para asegurar que estas políticas y procedimientos se conozcan en JoeAnne Dominicana.	Gerente General/ Gerente de Recursos Humanos	31 julio, 2013
Implementar capacitación de recursos humanos con respecto a técnicas de resolución de conflictos para gerentes, mandos medios y supervisores.	Gerente General/ Gerente de Recursos Humanos	31 julio, 2013
Desarrollar una política que describe los procedimientos para evaluar que empleados deben ser despedidos como resultado de las fluctuaciones de la carga de trabajo en la fábrica.	Gerente General/ Gerente de Recursos Humanos	12 junio, 2013
Ofrecer una posición comparable y compensar los salarios no devengados de los seis trabajadores despedidos e identificados en el reporte de COVERCO.	Gerente de Recursos Humanos	15 junio, 2013

Además de lo anterior, el equipo de FLA recomienda las siguientes acciones con el fin de fortalecer la implementación del plan de remediación y contribuir con la mejoría del ambiente de relaciones industriales en JoeAnne Dominicana:

- Desarrollar e implementar procedimientos disciplinarios que respeten el derecho al debido proceso de los trabajadores, especialmente en el caso de despido. Se debe informar adecuadamente a los trabajadores sobre los procedimientos;
- Desarrollar e implementar un sistema de quejas que garantice la confidencialidad. Se debe informar adecuadamente a los trabajadores sobre dicho sistema;

- Considerar el establecimiento de la posición temporal de ombudsman para ayudar con la mediación entre trabajadores y gerencia, evaluar en ambiente de relaciones industriales dentro de la fábrica y recomendar la capacitación adecuada basada en las necesidades. El ombudsman debe proveer a las compañías afiliadas a la FLA actualizaciones mensuales sobre la implementación del plan de remediación.

Pasos a Seguir

La FLA dará seguimiento a la implementación del anterior plan de remediación, particularmente la reinstalación de los trabajadores, y contratará una verificación independiente de su progreso el último trimestre del 2013.