



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

# ***INFORME FINAL***

## ***EVALUACION INDEPENDIENTE***

***EN***

## ***JOEANNE DOMINICANA***

***Santiago de los Caballeros, República Dominicana***

***09 al 12 de abril 2013***



Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

## EVALUACION INDEPENDIENTE JOEANNE DOMINICANA

### OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE

La Fair Labor Association (FLA) solicitó a Coverco realizar una investigación independiente en relación a una Queja enviada por la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios (FEDOTRAZONAS) por despidos de trabajadores posiblemente vinculados a esfuerzos de formación de un sindicato en la empresa Joe Anne Dominicana, Ltd. ubicada en la Zona Franca de Santiago, República Dominicana.

### AREAS A INVESTIGAR

De acuerdo a los Términos de Referencia se investigaron los siguientes casos:

- a. Evaluar si el ambiente en la fábrica permite libremente a los trabajadores organizar un sindicato a su elección
- b. Alegato de despido de trabajadores como represalia por supuesta simpatía hacia el sindicato y por haber asistido a una reunión en las oficinas de la federación sindical FEDOTRAZONAS, el 24 de enero 2013.
- c. Declaraciones de la gerencia que manifiestan que los despidos de los trabajadores se relacionaban a su participación en la formación de un sindicato.

Se investigará también posibles informes que realizaron otros actores. FLA proporcionará informes públicos al investigador.

### METODOLOGIA

La metodología utilizada por Coverco tuvo dos fases: **Entrevistas**, se realizaron 48 con los actores internos y externos, las entrevistas internas fueron a personal administrativo y de producción (operarios); los actores externos fueron trabajadores despedidos entre el 28 de enero y el 8 de febrero de 2013; dirigentes sindicales de FEDOTRAZONAS, abogada de la Empresa y representantes de la Fundación Laboral Dominicana (FLD). **Revisión de Registro**



## **Comisión de Verificación de Códigos de Conducta**

de archivos de personal activo y no activo seleccionados en base por las entrevistas realizadas y de trabajadores despedidos de octubre 2012, enero y febrero 2013.

### **Entrevistas**

La investigación inició el domingo 7 de abril con entrevistas a actores claves externos; y concluyó el miércoles 10 de abril. El martes 9 se llevó a cabo la reunión inicial con la Gerencia General y la Gerencia de Recursos Humanos; seguidamente se planificó las entrevistas a trabajadores activos seleccionados de diferentes áreas de producción por sexo, antigüedad y puestos de trabajo, se realizaron 34 entrevistas a personal de la administración, mandos medios, supervisores y trabajadores.

Además, se efectuaron 14 entrevistas con actores claves externos, entre el domingo 7 al miércoles 10 de abril, incluyendo a 7 trabajadores despedidos en los meses de enero y febrero 2013, representantes de FEDOTRAZONAS, la Asesora Laboral de la Empresa y dos funcionarios de la Fundación Laboral Dominicana con el objetivo de obtener evidencias, información, conocimiento y experiencias vinculados en este caso; y, del derecho laboral dominicano.

El miércoles 10 de abril se llevó a cabo otra reunión con la Gerencia General, Gerencia de Recursos Humanos donde estuvo presente el Presidente y CEO de la Compañía.

### **Revisión de Registros**

Se solicitaron a la Administración los siguientes documentos:

1. Registros de la Planillas laborales de los meses de enero a marzo 2013
2. Registros de pago del Seguro Social de octubre 2012 a febrero 2013
3. Registro de la cantidad de trabajadores de enero 2011 a marzo 2013
4. Ingresos y egresos de trabajadores de enero 2011 a marzo 2013
5. Listados de todos los trabajadores egresados de octubre 2012 a febrero 2013
6. Listado de las Políticas de la Compañía
7. Políticas y procedimientos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva
8. Políticas y procedimientos contra la Discriminación
9. Registros de Personal o expedientes de trabajadores activos y despedidos en enero y febrero 2013
10. Notificaciones de la empresa al Ministerio de Trabajo (MINTRAB) que contiene la lista de las cancelaciones de contratos de trabajo de enero a febrero 2013
11. Programa de capacitaciones e inducción de 2010 y 2013

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

### INFORMACIÓN IMPORTANTE

Es importante comentar que el 100% de las entrevistas a trabajadores activos –especialmente aquellos con mas antigüedad– compartieron su sentido de pertenencia hacia la empresa, y manifestaron su agradecimiento a la empresa por garantizar sus puestos de trabajo en los momentos de crisis de los años 2007-2009.

También el 100% de las entrevistas indicaron que pueden tener acceso directo al Gerente General, a quien valoran como una persona que comprende sus necesidades o solicitudes; al preguntar si conocen la política de puertas abiertas, el 75% no la conoce pero hay evidencias que la empresa sí implementa esa política.

Cuatro entrevistas de trabajadores con bastante antigüedad de las líneas de producción o cercanas a donde laboraban los trabajadores despedidos a partir de 28 de enero<sup>1</sup> comentaron su posición negativa en relación a la posible existencia o formación de un sindicato, expresando que *“tener un sindicato es malo para la empresa, que son como el demonio y por tener sindicato la fábricas cierran”*. Estos comentarios son relevantes porque como se describirá en los hallazgos tienen un impacto directo a los sucesos de la semana del 28 de enero 2013.

En la reunión del miércoles 10 de abril, el Presidente y CEO de la Compañía manifestó su preocupación por la denuncia de FEDOTRAZONAS a FLA por las cancelaciones de contratos de trabajo donde supuestamente están trabajadores que intentaban formar un sindicato; el Presidente y CEO reafirmó que la Compañía ha sido responsable en el cumplimiento de los derechos laborales, que en la fábrica JoeAnne Dominicana existe una ambiente positivo y de buenas relaciones laborales, que se garantiza el cumplimiento de sus Políticas y la ley laboral dominicana; y, que si se demuestra que existió un incumplimiento éste será corregido adecuadamente.

Joe Anne Dominicana tiene “Políticas de la Empresa”; su Norma No 7, Política y Procedimientos para la prohibición de la discriminación establece claramente “que prohíbe enfáticamente la discriminación de tipo, exención o favoritismos sustentado por el sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, político, **militancia sindical**<sup>2</sup>...”; y, la Norma No 9, Política y Procedimiento de libertad de Asociación, que establece que “sus empleados tienen la facultad si así lo desean de asociarse, respetándoles siempre la potestad en estos tienen para hacerlo”..

El 83% de las entrevistas, incluyendo supervisores, no recuerdan esas políticas y procedimientos.

La empresa ha realizado 2 capacitaciones para gerencia, mandos medios y supervisores sobre libertad sindical, incluyendo temas de discriminación y relaciones humanas; la primera documentada fue el 7 y 8 de octubre 2010; y, la segunda el 25 marzo 2013; las dos

<sup>1/</sup> En la selección de entrevistas se incluyeron trabajadores de las líneas de producción o cercanas a ellas donde laboraban los trabajadores despedidos, esas entrevistas conocieron adecuadamente los sucesos de la semana del 28 de enero 2013.

<sup>2/</sup> El texto marcado es nuestro

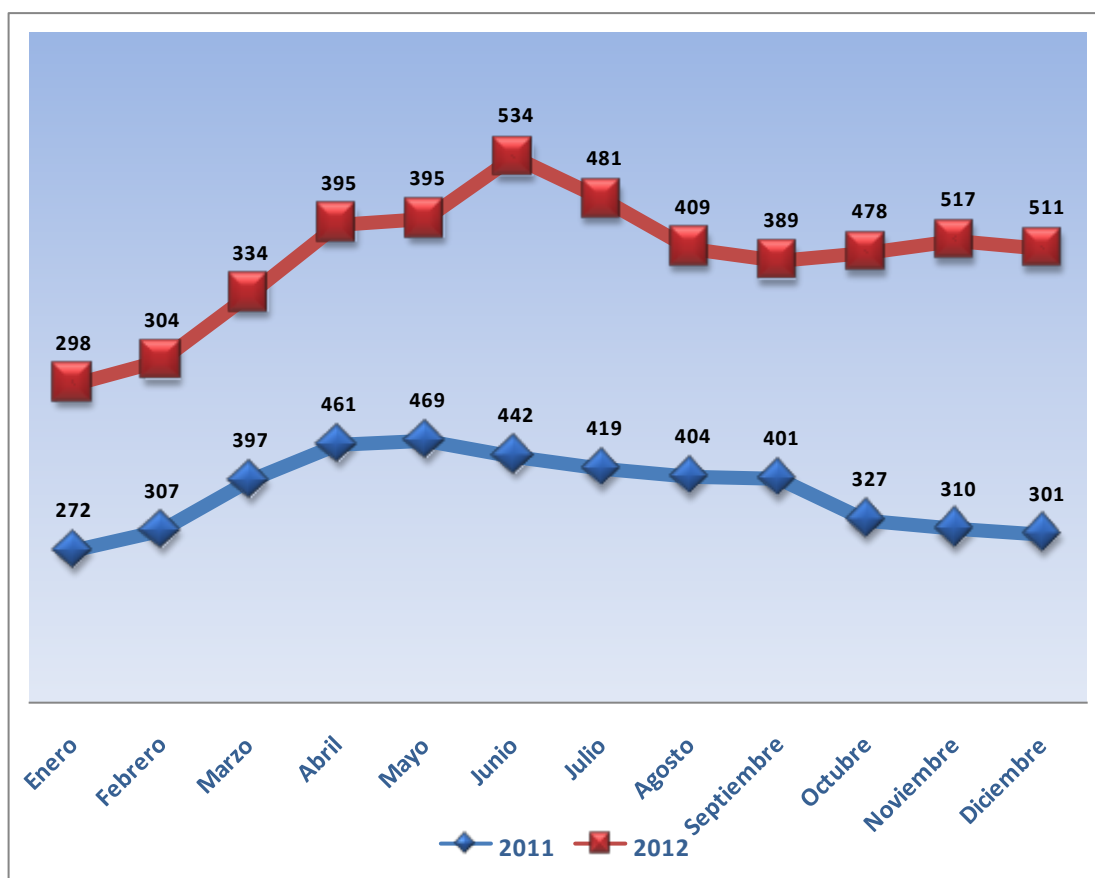
### Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

capacitaciones fueron de cuatro horas y la primera fue coordinada y realizada por el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP<sup>3</sup>), la capacitación de marzo 2013 fue dirigida por el Vice Ministro de Trabajo de Santiago.

Se entrevistó a 7 mandos medios y supervisores que participaron en la capacitación de marzo 2013, solo 2 mandos medios y un supervisor confirmaron que los temas desarrollados tenían contenidos de libertad sindical y discriminación.

La empresa tiene a partir del año 2011 un importante crecimiento de puestos de trabajo, esto a pesar de sus altos niveles de rotación; en el año 2012 tuvo un crecimiento sostenido y significativo.

**FÁBRICA JOE ANNE DOMINICANA LTD.**  
**EVOLUCIÓN DE LA FUERZA LABORAL COMPARATIVA 2011 Y 2012**



Fuente: Elaboración propia con base a datos proporcionados por JoeAnne Dominicana Ltd.

<sup>3</sup> / Institución del Estado Dominicano especializado en programas de Capacitación para los trabajadores y empresas.



## **Comisión de Verificación de Códigos de Conducta**

Por la diversidad de productos que trabaja Joe Anne Dominicana, existe una rotación constante de trabajadores principalmente en algunos meses del año. Al consultar a la Gerencia sobre este indicador, comentan que algunos pedidos son específicos y de corto tiempo para su elaboración, por lo que contratan a trabajadores por corto plazo, la siguiente gráfica muestra ese comportamiento.

Considerando el crecimiento sostenido de empleo en la fábrica a partir del año 2011, cuando los ingresos y egresos mensuales de trabajadores fueron sustancialmente menores, el año 2012 y hasta marzo 2013 tuvo fluctuaciones ascendentes que fueron justificadas por la administración en relación a los compromisos que la fábrica tenía con las compañías.

La investigación evaluó ese indicador de rotación laboral para tratar de identificar si el mes de enero 2013, cuando se realizaron los despidos a los posibles organizadores del sindicato, fue atípico al comportamiento de los meses anteriores ya que ese mes es cuando más trabajadores ingresaron y egresaron tomando como base enero 2011<sup>4</sup>.

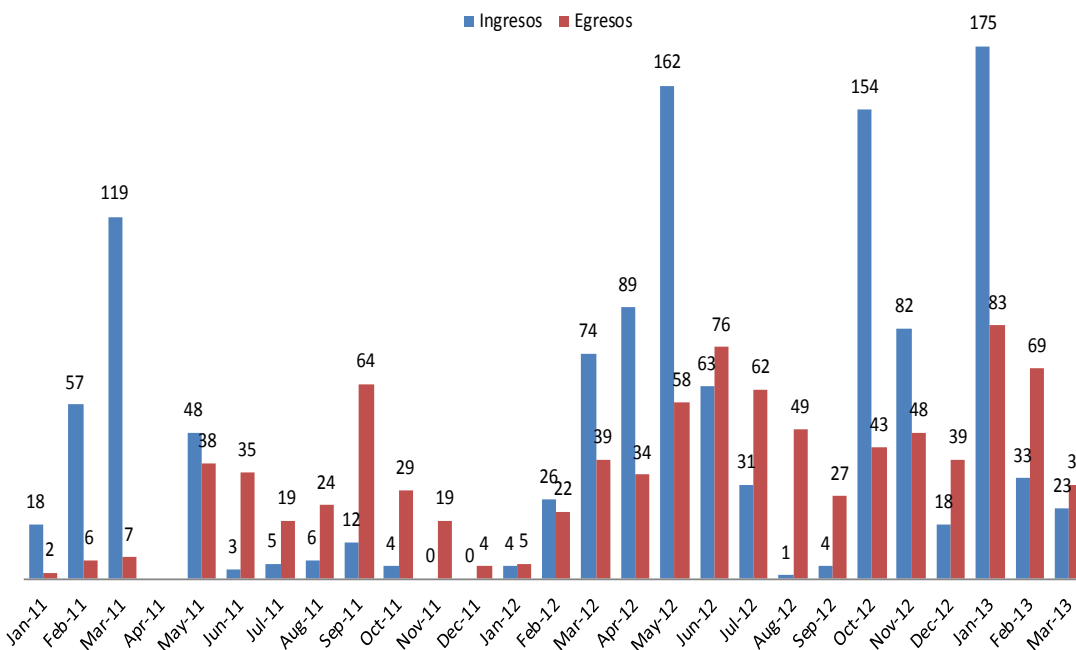
Aunque la cancelación de contratos de enero 2013 fue atípica, es criterio de esta investigación que la administración tuvo conocimiento e identificó a los organizadores del sindicato y aprovechó los egresos rutinarios y justificados de enero 2013 para incluir en esos retiros a los organizadores del sindicato.

**FÁBRICA JOE ANNE DOMINICANA LTD.  
INGRESOS Y EGRESOS MENSUALES  
COMPARATIVOS 2011, 2012 hasta marzo 2013**

---

<sup>4</sup>/ En enero 2013 se registró el mayor número de ingresos de 175 trabajadores y egresaron 83.

### Comisión de Verificación de Códigos de Conducta



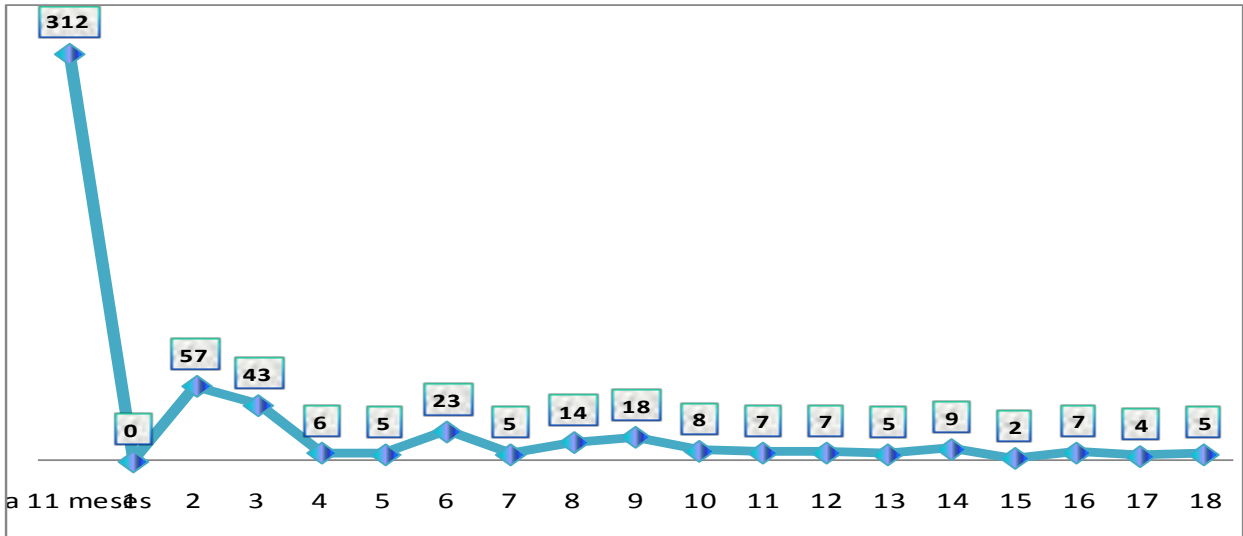
Fuente: Elaboración propia con base a datos proporcionados por JoeAnne Dominicana Ltd.

En base a la información de la antigüedad laboral, es evidente una estabilidad laboral considerando la información hasta el año 2011<sup>5</sup>; a partir de ese año existe un crecimiento sostenido de nuevos puestos de trabajo, con 61% de trabajadores menores de 2 años de antigüedad, es criterio de la investigación que es otro importante indicador.

#### Tiempo de antigüedad de los trabajadores

<sup>5</sup> Para efectos de análisis se considera que a partir del 2012 la empresa tiene un importante incremento de 312 trabajadores, cuya antigüedad será menor a dos años.

**Comisión de Verificación de Códigos de Conducta**



Fuente: Elaboración propia con base a datos proporcionados por Joe Anne Dominicana Ltd.

**HALLAZGOS**

**a. Reuniones de trabajadores para constituir un sindicato JoeAnne Dominicana**

Aunque no existe evidencia documental<sup>6</sup> -solo testimonial de los trabajadores-, se tiene información que el jueves 24 de enero del 2013, en la sede de FEDOTRAZONAS de la ciudad de Santiago, se reunieron entre 6-7 trabajadores de JoeAnne Dominicana con el objetivo de formar un sindicato.

Los trabajadores que asistieron a esa reunión fueron:

1. [Nombre de trabajador #1]
2. [Nombre de trabajador #2]
3. [Nombre de trabajador #3]
4. [Nombre de trabajador #4]
5. [Nombre de trabajador #5]
6. Dos trabajadores que no se tiene el nombre correcto o completo<sup>7</sup>

<sup>6</sup>/ Documentos como Actas o memorias de las reuniones firmadas por los trabajadores, al consultar a FEDOTRAZONAS, explican que por la seguridad y protección de los trabajadores no dejan esas evidencias.

<sup>7</sup>/ Solo se tiene un nombre de cada trabajador.



## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

También existen evidencias testimoniales que sugieren que en octubre<sup>8</sup> 2012 se realizó la primera reunión para organizar el sindicato, en las 24 entrevistas a trabajadores se pudo obtener el testimonio de 2 trabajadores; que pidieron no se revelaran sus nombres, uno de ellos estuvo en la reunión de octubre 2012 y otro el 24 de enero 2013.

### **b. Evidencia de posible reacciones y presión de trabajadores de la fábrica para la no formación de un sindicato**

Las entrevistas a trabajadores activos comentaron, sin precisar días (pero mencionando entre el 25 o 28 de enero 2013), que existía el rumor de la formación de un sindicato.

Ocho de las 24 entrevistas a trabajadores activos, confirmaron que el 28 de enero existían fuertes rumores -en algunas líneas y módulos de trabajo- de la formación de un sindicato, también las ocho entrevistas comentaron que los supervisores informaron a la Gerencia (sin precisar nombres), y que ese día comenzaron a despedir a los “sindicalistas”.

Cuatro de las ocho entrevistas que confirmaron los rumores de la formación del sindicato, expresaron sus opiniones y rechazo a tener un sindicato en la fábrica, en las entrevistas dijeron: *“tener un sindicato es malo para la empresa, que son como el demonio, y por tener sindicato la fábricas cierran”*, principalmente este último comentario fue expresado por las 4 entrevistas; una de ellas, también comentó que pidió al supervisor donde trabajaban los supuestos organizadores del sindicato, que no permitieran que la fábrica tuviera un sindicato.

### **c. Despidos de trabajadores**

Consultada la administración en relación a la nota enviada por FEDOTRAZONAS y del objetivo de la investigación, indicaron que los meses de diciembre 2012 y enero 2013 se dieron varios recortes de personal, el mayor fue a consecuencia de un trabajo para una marca que la fábrica tuvo dificultad de cumplir por problemas de calidad y productividad, por lo que se retiró ese pedido afectando directamente una línea de producción.

En el mes de enero 2013 se registraron 83 egresos; 6 de los 7 casos investigados de las cancelaciones de los contratos de los presuntos organizadores del sindicato sucedieron del 28 al 30 de enero.

También argumentaron que es política de la compañía que cuando existen esos recortes de personal, se da prioridad a los trabajadores con mayor antigüedad., consultada la administración sí existe una política escrita, comentaron que no existe una Política y Procedimientos, pero siempre ha tenido esos criterios.

---

<sup>8</sup>/ Los trabajadores despedidos no precisaron la fecha. También un trabajador activo, confirma que estuvo en esa reunión pero no recuerda con exactitud la fecha.

### Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Para determinar otros recortes de personal, los supervisores en coordinación con el departamento de Ingeniería toman la decisión de quienes deberán salir, siempre cumpliendo con la política de dar prioridad a trabajadores con mayor antigüedad.

Con esos argumentos, comentaron que las cancelaciones de contratos de enero 2013 cumplieron con la ley laboral dominicana, como lo estipulan los artículos 76<sup>9</sup> y 77<sup>10</sup> del Código de Trabajo de la República Dominicana que garantizan el derecho de desahucio; que a criterio de esta investigación no se cumplió en su totalidad porque no existió el aviso previo, ni la notificación al trabajador. Las entrevistas a los trabajadores despedidos indicaron que no fueron notificados como lo establece la ley; además, la revisión de los expedientes no encontró evidencia de ninguna carta de notificación.

Los despidos de algunos de los trabajadores aludidos en la carta de FEDOTRAZONAS se concretaron de la siguiente manera, incluye a otros trabajadores que se vincularon a la formación del sindicato, pero no estuvieron en la reunión del 24 de enero:

	Nombre	Fecha de ingreso	Fecha de despido
1	[Nombre de trabajador #1]	02-10-2012	29-01-2013
2	[Nombre de trabajador #2]	02-10-2012	28-01-2013
3	[Nombre de trabajador #3]	08-01-2013	30-01-2013
4	[Nombre de trabajador #4]	27-11-2012	31-01-2013
5	[Nombre de trabajador #5]	26-11-2012	30-01-2013
6	[Nombre de trabajador #6]	16-01-2013	29-01-2013
7	[Nombre de trabajador #7] <sup>11</sup>	Sin referencia	Sin referencia

## CONCLUSIONES

Considerando la información obtenida en las entrevistas, testimonios de los trabajadores despedidos, y revisión de registros laborales, existen fundamentas evidencias que sí existió un esfuerzo de organización sindical.

Esas mismas evidencias presumen que la Administración, principalmente algunos supervisores y Gerencias, tuvieron conocimiento de los rumores e identificaron a los organizadores del sindicato.

Las entrevistas a los trabajadores activos y los despidos no revelan que existieron acciones o actitudes violentas en los despidos de los días 28, 29 y 30 de enero, pero las 8 entrevistas que

<sup>9</sup> / Artículo 76 establece: " La parte que ejerce el derecho de desahucio debe dar aviso previo a la otra, de acuerdo con las reglas siguientes:

1º. Después de un trabajo continuo no menor a tres meses ni mayor a seis, con un mínimo de sete días de anticipación".

<sup>10</sup> / Artículo 77 establece: " El desahucio se comunicará por escrito al trabajador y dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes se participará al Departamento de Trabajo..."

<sup>11</sup>/ [Nombre de trabajador] fue entrevistado, según la información de FEDOTRAZONAS y trabajadores que participaron en la reunión del 24 de enero lo vinculan al proceso de formación del sindicato; la investigación no encontró registros de ese trabajador, no está en lista de cancelación de contratos de trabajo de enero y febrero 2013, ni en los notificaciones de la empresa al Ministerio de Trabajo.

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

confirmaron los rumores de la formación de un sindicato, sí identificaron que esos despidos correspondían a los “sindicalistas”.

Que los organizadores del sindicato son trabajadores menores a 4 meses de antigüedad versus casi un 40% de trabajadores antiguos con un sentido de pertenencia para la fábrica; que a criterio de la investigación, algunos trabajadores antiguos ejercieron la primera presión para los despidos de los trabajadores.

Considerando los preceptos y contenidos en la Constitución Dominicana en sus Artículo 62, numerales 3 y 4, Código de Trabajo de República Dominicana, el Código de Conducta de FLA, sus guías de cumplimiento, principalmente FOA.2 Derecho de Asociarse libremente; FOA.6 Restauración de los derechos a los trabajadores/Reinstalación, y FOA.7 Protección a Representantes Sindicales; los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Números 87 y 98<sup>12</sup>; las Observaciones del Comité Libertad Sindical en materia de Actos de Discriminación Sindical; la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998); los Compromisos del Estado para un trabajo digno en la República Dominicana; y, el Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos<sup>13</sup>.

**Por lo tanto**, en base a las informaciones obtenidas; las evidencias confirman que existió un proceso de organización sindical, y una acción de discriminación antisindical, en la fábrica JoeAnne Dominicana.

## RECOMENDACIONES

### Marcas afiliadas a FLA en JoeAnne Dominicana

Comunicar a todos los trabajadores por escrito u otro medio, el compromiso de las Compañías en garantizar el Derecho a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva y el compromiso de continuar sus relaciones comerciales con JoeAnne Ltd.

En consideración a sus compromisos con FLA, solicitar a la fábrica el pago de los salarios no devengados y la reinstalación de los trabajadores involucrados en la formación del sindicato.

Verificar, como resultado de este informe, el cumplimiento y compromisos de la fábrica del programa de remediación por discriminación sindical.

### Empresa JoeAnne Dominicana

---

<sup>12</sup>/ Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948, No. 87; Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949 No. 98

<sup>13</sup>/ Artículo 16.1 y 16.8



## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

Resarcimiento de los salarios no devengados y reinstalación de los trabajadores involucrados en la formación del sindicato.

Garantizar que no se tendrá ninguna acción de discriminación contra los trabajadores involucrados en futuros esfuerzos de conformación de un sindicato.

Incluir adecuadamente en su programa de inducción, políticas y procedimientos la prohibición de actos de discriminación y libertad sindical.

Implementar por una Institución o profesionales externos calificados, un programa de capacitación sostenido y evaluación objetiva del conocimiento adquirido a través de la capacitación en relación a sus Políticas, Procedimientos de Prohibición de actos de Discriminación y Libertad Sindical<sup>14</sup>.

Implementar en el programa de capacitación, además de los temas sugeridos anteriormente sobre relaciones humanas para todo el personal, técnicas sobre resolución de conflictos para Gerencias, Mandos Medios y Supervisores.

Desarrollar un Política y Procedimiento, que incluya, además de la antigüedad laboral, otros indicadores objetivos y medibles<sup>15</sup> para evaluar los casos de trabajadores las cancelación de contratos por la fluctuación de sus compromisos con las compañías.

---

<sup>14</sup>/ INFOTEP podría desarrollar un programa sostenido de capacitación, ellos fueron contraparte del Proyecto CIMCAW donde se diseñaron y desarrollaron módulos de capacitación sobre los principales derechos laborales de República Dominicana, donde está incluido el de Libertad Sindical y Negociación Colectiva; también otra posibilidad a considerar es la Fundación Laboral Dominicana, con amplia experiencia en Derechos Laborales.

<sup>15</sup>/ Los indicadores sugeridos deberán tener criterios basado al contexto de la fábrica en relación a indicadores de eficiencia, calidad pero también otros vinculados a sus Reglamento Interior de Trabajo como puntualidad, procedimientos disciplinarios, capacitación entre otros.