

Investigación Independiente

Reporte Preliminar: Joe Anne Dominicana Ltd

Zona Franca Santiago, República Dominicana
Junio 15-18, 2015



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

Elaborado por:

Francisco Chicas (SCI Lead Assessor for the Americas)

ÍNDICE

I. Alcance y metodología de la investigación	Pág. 3
II. Antecedentes	Pág. 5
III. Resultados de la investigación	Pág. 6
IV. Conclusiones	Pág. 13
V. Recomendaciones	Pág. 14
VI. Anexos	Pág. 15

I. Alcance y Metodología de la Investigación

Este reporte contiene los resultados de una investigación independiente realizada por la *Fair Labor Association* (en lo sucesivo, denominada FLA) en Joe Anne Dominicana Ltd (en lo sucesivo, denominada la fábrica o Joe Anne Dominicana) en respuesta a una Queja de Terceros enviada por la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios (en lo sucesivo, denominada FEDOTRAZONAS) a la FLA, el 2 de marzo de 2015, alegando violaciones a la libertad sindical en perjuicio del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa Joe Anne Dominicana (en lo sucesivo, denominado el sindicato) y sus afiliados, en Santiago, República Dominicana.

Específicamente, la investigación se enfocó en los siguientes puntos:

1. Alegaciones de acoso de líderes/miembros del sindicato y de lenguaje abusivo contra líderes/miembros del sindicato, por parte de administradores de la fábrica.
2. Alegaciones de amenazas de no continuar el empleo de trabajadores que han indicado su membresía en el sindicato (la gerencia ha recibido una lista de 20 trabajadores miembros del sindicato, como parte del proceso de reconocimiento oficial del sindicato por el Ministerio de Trabajo, el 25 de marzo).
3. Revisar documentación y recopilar testimonios de la gerencia y de los trabajadores sobre la terminación de 3 líderes sindicales en 2015. Evaluar si la fábrica tiene reglas disciplinarias, que incluyan el principio de disciplina progresiva como parte de sus regulaciones de trabajo internas; y de ser así, si se aplicaron dichas reglas en el caso de los tres trabajadores despedidos, que ocupaban posiciones de liderazgo dentro del sindicato. En particular evaluar si: a) Joe Anne Dominicana siguió los procedimientos apropiados de despido, llevando la propuesta de despedir a los tres líderes sindicales, ante los canales del Ministerio de Trabajo, antes de ir a la Corte de Trabajo; b) Si los trabajadores tuvieron la oportunidad de defenderse contra las acusaciones de indisciplina que se siguieron en su contra.

Las siguientes compañías afiliadas a la FLA son actualmente compradoras de Joe Anne Dominicana: *Fruit of the Loom Inc* y *Franklin Sports*.

Entre el 15 y el 18 de junio de 2015, un investigador de la FLA realizó entrevistas con diversas partes interesadas vinculadas al caso, tales como delegados del Ministerio Trabajo en Santiago y líderes sindicales de FEDOTRAZONAS, incluyendo los tres miembros del Comité Gestor despedidos.

Asimismo, se realizó una visita *in situ* que duró dos días a las instalaciones de Joe Anne Dominicana, ubicada en Zona Franca Santiago, para realizar entrevistas con trabajadores y la gerencia, revisión documental e inspección visual por la planta. En

total se entrevistaron 29 trabajadores de todos los departamentos, incluyendo siete miembros del sindicato, dos supervisores y dos entrevistas fuera de la fábrica con ex trabajadores de Joe Anne Dominicana.

El proceso de investigación incluyó además, la revisión de documentos oficiales del Ministerio de Trabajo y de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago, y documentos internos de la fábrica.

Todas las fuentes de información consultadas (entrevistas, documentos revisados, etc.) son presentadas en el Anexo 1 de este documento.

II. Antecedentes

En abril de 2013 la FLA comisionó a la Comisión de Verificación de Códigos de Conducta (en lo sucesivo, denominada COVERCO) una investigación independiente en Joe Anne Dominicana, en respuesta a una Queja de Terceros enviada por FEDOTRAZONAS alegando el despido de un grupo de trabajadores por motivo de sus actividades sindicales, así como un ambiente anti sindical dentro de la empresa.

En esa ocasión, COVERCO determinó que, efectivamente durante este recorte de personal había existido discriminación sindical, y se recomendó –entre otras acciones– el reintegro de los trabajadores despedidos, el pago retroactivo de salarios no devengados por causa imputable al patrono y la implementación de un programa de capacitación en materia de libertad sindical y no discriminación. De hecho, estas recomendaciones –entre otras acciones– fueron incluidas en el plan de remediación desarrollado por la fábrica en conjunto con las marcas afiliadas a la FLA involucradas en esa ocasión.

En febrero de 2014, la FLA comisionó a la Fundación Laboral Dominicana (en lo sucesivo, denominada FLD), para realizar una visita de verificación en Joe Anne Dominicana y evaluar el estado de la implementación del plan de remediación. En su reporte, la FLD concluyó que la fábrica había cumplido con la mayoría de las acciones esperadas, principalmente con aquellas más sensibles y relacionadas a libertad sindical y no discriminación. Concretamente, se reportó que Joe Anne Dominicana había adoptado medidas necesarias para evitar la discriminación en razón del ejercicio de la libertad sindical, la adopción de políticas sobre libertad de asociación y capacitación a los trabajadores en dicha materia, y el reintegro de los trabajadores identificados en el reporte de COVERCO con el respectivo pago de salarios no devengados por causa imputable al empleador.

De esta manera, la FLA decidió cerrar la Queja de Terceros por considerar que el proceso de remediación había transcurrido satisfactoriamente. La FLA sin embargo, continuaría apoyando la implementación del plan de remediación y el proceso colaborativo entre la fábrica y FEDOTRAZONAS.

Como ya se mencionó, en marzo de 2015 FEDOTRAZONAS envió una segunda Queja de Terceros a la FLA, conteniendo las alegaciones indicadas en el acápite anterior. En atención a esa queja, la FLA comisionó la presente investigación, cuyos resultados se presentan a continuación.

III. Resultados de la investigación

Los siguientes hechos fueron corroborados por el investigador de la FLA:

1) Alegaciones de acoso de líderes/miembros del sindicato y de lenguaje abusivo contra líderes/miembros del sindicato por parte de administradores de la fábrica

Como parte de la Queja de Terceros, FEDOTRAZONAS manifestó que representantes de la gerencia cometen actos de acoso y utilizan lenguaje abusivo contra líderes y miembros del sindicato.

En las entrevistas fuera de la fábrica con los tres miembros del Comité Gestor que fueron despedidos en febrero 2015, dos de ellos manifestaron que una supervisora en particular ha utilizado lenguaje ofensivo en su contra, y les ha dicho que “la empresa iba a continuar desarticulando el sindicato”. Pero no señalaron a algún representante de la gerencia como responsable de cometer actos de acoso o de abuso verbal en su contra.

En la entrevista grupal con líderes y miembros del sindicato –entrevista con siete trabajadores de un total de 16 afiliados que posee actualmente el sindicato–, todos afirmaron ser víctimas de acoso y de abuso verbal por parte de los supervisores; pero ninguno de ellos proporcionó casos concretos de frases abusivas o expresiones ofensivas en su contra, nombres de supervisores, ni fechas en que tales actos pudieron haber ocurrido.

En las entrevistas con el resto de trabajadores de la fábrica, el investigador de la FLA no encontró evidencias que sustenten las alegaciones de acoso y abuso verbal en contra de líderes y miembros del sindicato: ninguno de los entrevistados reportó haber visto o escuchado casos en que un gerente o supervisor maltratara verbalmente a otro trabajador, incluidos miembros del sindicato. Se conversó con trabajadores que han sido compañeros de módulo de los tres miembros del Comité Gestor despedidos, y ninguno afirmó haber escuchado que la supervisora utilizara lenguaje abusivo en su contra. Por el contrario, todas las entrevistas indicaron que los trabajadores en Joe Anne Dominicana tienen la libertad de asociarse a un sindicato si así lo desean.

Al entrevistar a supervisores y gerentes –incluida la supervisora señalada por los miembros del Comité Gestor despedidos, de utilizar lenguaje abusivo– todos manifestaron que han recibido directrices del Presidente de la compañía de evitar cualquier acto de hostilidad contra los afiliados sindicales, y negaron rotundamente que hayan acosado o maltratado verbalmente a líderes y miembros del sindicato.

El investigador de la FLA corroboró algunas acciones positivas adoptadas por la empresa con el propósito de generar un ambiente laboral propicio para el libre ejercicio de la libertad sindical:

- ★ Durante la inspección visual se observaron anuncios colocados en distintos lugares del piso de producción, a la vista de los trabajadores, conteniendo un mensaje del Presidente de Joe Anne Dominicana a favor de la libertad de asociación. Los anuncios reafirmaban la posición de la fábrica de respetar el derecho a la libertad de asociación e incluían una declaración de que ningún representante de Joe Anne Dominicana cometerá actos de represalia en contra de quienes ejerzan el derecho de asociarse. Finalmente, se enumeraban los distintos canales que puede utilizar un trabajador para reportar casos de violaciones a la libertad de asociación.
- ★ Mediante revisión documental, entrevistas con supervisores, gerencia y trabajadores se observó que la fábrica ha impartido capacitaciones a todos los trabajadores sobre libertad de asociación. Joe Anne Dominicana cuenta con un programa de capacitación sobre este tema, el cual estaba en curso al momento de la visita de la FLA. De igual forma, se brinda comunicación periódica a los trabajadores sobre libertad de asociación, a través de charlas impartidas por los supervisores en cada módulo de producción.

No obstante todos los esfuerzos de comunicación y capacitación hechos por Joe Anne Dominicana, durante las entrevistas con trabajadores no sindicalizados se pudo observar que la mayoría de los entrevistados aún tienen ideas negativas sobre la libertad de asociación. Como bien ha indicado una organización local, la cultura del trabajador de Santiago, República Dominicana, tiene una tendencia conservadora, alimentada tal vez por las prácticas anti sindicales que durante años se practicaron en los parques industriales de zona franca del país y los mitos que han existido en torno al ejercicio del derecho de los trabajadores a formar sindicatos¹.

Por lo tanto, se vuelve imperante continuar con los esfuerzos de capacitación y comunicación realizados hasta la fecha por la fábrica, con el propósito de desmontar los prejuicios existentes en torno al derecho a la libertad sindical, ya que tal situación podría obstaculizar el pleno ejercicio de dicho derecho.

2) Alegaciones de amenazas de no continuar el empleo de trabajadores que han indicado su membresía en el sindicato

¹ Fundación Laboral Dominicana (FLD), Reporte sobre el Proceso de Verificación Independiente Joe Anne Dominicana, presentado a la FLA, Febrero 2014, pág. 7.

FEDOTRAZONAS también alegó en la Queja de Terceros que los trabajadores que habían expresado su afiliación al sindicato eran amenazados de ser despedidos por parte de representantes de la fábrica.

Sobre este punto, es importante mencionar que, el 25 de marzo de 2015, y como parte del proceso de inscripción legal del sindicato ante el Ministerio de Trabajo, la gerencia de Joe Anne Dominicana recibió la lista de los 20 trabajadores que en ese momento estaban participando en el proceso de formación del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa Joe Anne Dominicana².

Como resultado de las gestiones del Comité Gestor del sindicato, el Ministerio de Trabajo otorgó el registro –o reconocimiento legal– al sindicato el 16 de abril de 2015³.

El investigador de la FLA no encontró evidencia sobre despidos de líderes o miembros del sindicato entre el 25 de marzo de 2015 –cuando Joe Anne Dominicana tuvo conocimiento de quienes eran los 20 miembros fundadores del sindicato– y el 17 de junio de 2015, cuando concluyó la visita de campo a las instalaciones de la fábrica, en el marco de la presente investigación.

Los trabajadores entrevistados tampoco brindaron información de algún caso de despido o de amenazas de despido contra los trabajadores afiliados al sindicato. El mismo resultado se obtuvo de las entrevistas telefónicas con ex trabajadores de Joe Anne Dominicana.

En la entrevista grupal con los actuales líderes y miembros del sindicato, éstos manifestaron que los supervisores los amenazan con el despido, por el hecho de ser afiliados al sindicato; sin embargo, en este caso ellos tampoco proporcionaron información sobre casos específicos, nombres de supervisores que realicen tales amenazas, ni fechas en que éstas pudieron haber ocurrido.

Como parte de la investigación se pudo observar que los actuales líderes y miembros del sindicato podían expresar abiertamente su condición de sindicalizados dentro de la fábrica, sin que se encontrara alguna evidencia de persecución con ánimo anti sindical. De hecho, la mayoría de trabajadores entrevistados afirmaron que conocían a varios miembros del sindicato, y manifestaron que, en su opinión, no existe riesgo de perder el empleo o de sufrir algún otro acto de represalia por tener lazos de amistad o simpatía con algún miembro del sindicato.

² El Artículo 324 del Código de Trabajo de la República Dominicana establece que los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de 20 miembros.

³ Así consta en el acta de inscripción emitida por el Ministerio de Trabajo, el 16 de abril de 2015, donde se otorgó al sindicato el registro N^o 07/2015.

Si bien se pudo constatar que las terminaciones de trabajadores ocurren con frecuencia dentro de la empresa, esto es debido a la naturaleza del proceso de producción: Joe Anne Dominicana confecciona una diversidad de productos para distintos clientes y muchos de estos productos son requeridos durante determinadas temporadas; de modo que, cuando las órdenes de producción son completadas y los trabajadores que confeccionaron esos productos no pueden ser reubicados en otra posición, la empresa reduce el personal.

Finalmente, el investigador observó que, del total de los 20 trabajadores fundadores del sindicato, solamente uno se había retirado de la fábrica, por renuncia voluntaria; el resto de miembros del sindicato continuaban siendo trabajadores activos de Joe Anne Dominicana en el momento de esta investigación.

De modo que, el investigador puede concluir que no se encontró alguna evidencia que indique que los líderes y miembros del sindicato sean amenazados con ser despedidos en razón de su afiliación sindical.

3) Procedimiento seguido por Joe Anne Dominicana en los casos de despidos de tres miembros del Comité Gestor del sindicato

Bajo la ley laboral dominicana se denomina Comité Gestor al grupo de trabajadores que promueven la formación de un sindicato; y los miembros de dicho comité – hasta un máximo de 20 trabajadores– gozan de una protección especial conocida como “*Fuero Sindical*”, en virtud del cual solamente pueden ser despedidos por la empresa con autorización de la Corte de Trabajo⁴.

El 18 de febrero de 2015, los asesores legales de Joe Anne Dominicana presentaron ante la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago una solicitud para la autorización de despido de cuatro trabajadores de la fábrica y miembros del Comité Gestor del sindicato en formación “Trabajadores Unidos de la Empresa Joe Anne Dominicana”. En lo sucesivo, estos trabajadores serán identificados como⁵:

- ★ **Trabajador # 1**
- ★ **Trabajador # 2**
- ★ **Trabajador # 3**
- ★ **Trabajador # 4.**

Los abogados de la empresa alegaron ante la Corte de Trabajo que los cuatros trabajadores habían cometidos reiteradas faltas disciplinarias que, a criterio de la

⁴ Artículos 390 y 391 del Código de Trabajo, y Artículos 86 y 87 del Reglamento para la Aplicación del Código de Trabajo.

⁵ Con el propósito de proteger la identidad de los trabajadores se omitirán sus nombres y se hará referencia a ellos con las designaciones “Trabajador #”.

empresa ameritaban su despido. De manera concreta y general, Joe Anne Dominicana planteó los siguientes hechos ante la Corte de Trabajo:

1. Que el día 4 de febrero de 2015, el **Trabajador # 1** y **Trabajador # 2** detuvieron la producción en su módulo, entre 20 y 30 minutos, como una manera de protestar ante una disconformidad en el cálculo de su salario semanal; y que además, el **Trabajador # 2** había desconectado las máquinas de ambos trabajadores, lo que a criterio de la fábrica constituyó un riesgo grave para su seguridad por tratarse de maquinaria que funciona con alta electricidad de 220 voltios.
2. Al **Trabajador # 3** se le acusó de haber agredido verbalmente a una trabajadora embarazada durante las horas regulares de trabajo. Ni la gerencia, ni la supuesta víctima ni los testigos pudieron proporcionar información sobre la fecha exacta en que ocurrió este hecho⁶.
3. Finalmente, al **Trabajador # 4** se le atribuyó abandono de trabajo, en reiteradas ocasiones⁷.

Para el caso de los **Trabajadores # 1** y **# 2**, Joe Anne Dominicana solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo para realizar una investigación sobre los hechos relativos a la paralización de la producción y desconexión de las máquinas. Como resultado, una inspectora de trabajo realizó una investigación en la empresa, el día 6 de febrero de 2015. En su informe final, la inspectora concluyó que los **Trabajadores # 1** y **# 2** habían cometido los hechos que la empresa les atribuía.

Con respecto a los hechos atribuidos al **Trabajador # 3**, la fábrica no solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo, en su lugar, decidió acudir directamente a la Corte de Trabajo.

Al entrevistar a los Trabajadores # 1, 2 y 3, todos ellos negaron los hechos que la empresa les atribuyó, y confirmaron que tuvieron la oportunidad de acudir al proceso legal seguido ante la Corte de Trabajo de Santiago para defenderse y presentar las pruebas a favor de sus argumentos, contando con la asistencia legal de FEDOTRAZONAS.

⁶ De acuerdo a toda la evidencia testimonial recopilada por el investigador, este hecho ocurrió entre 5 y 7 días antes de la paralización de la producción y de la desconexión de las máquinas por parte de los Trabajadores 1 y 2 (el 4 de febrero). El Trabajador # 3 afirma que el altercado con la trabajadora embarazada ocurrió el 27 de enero, y según su versión fue ella quien lo agredió verbalmente a él.

⁷ Esto fue confirmado por una representante de FEDOTRAZONAS y por los Trabajadores # 1, 2 y 3, quienes manifestaron que, además de renunciar a la fábrica este trabajador también renunció al Comité Gestor del sindicato, razón por la que decidieron no incluirlo en la Queja de Terceros enviada a la FLA. Por tal motivo, la FLA no se pronunciará sobre el caso de este trabajador en la presente investigación.

Como parte de la investigación, se pudo determinar que algunas de las conductas sancionables atribuidas al **Trabajador # 1** y al **Trabajador # 3** ocurrieron fuera del plazo de los 15 días que requiere el Artículo 90 del Código de Trabajo de la República Dominicana para solicitar el despido de un trabajador. Sin embargo, considerando que ya la Corte de Trabajo de Santiago emitió una resolución definitiva sobre el caso, y que la FLA no tiene competencia para revisar las acciones y decisiones tomadas por las entidades gubernamentales de ningún país, no es posible evaluar si existe alguna violación a los derechos reconocidos por la ley local dominicana y por el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.

Pese a lo anterior, y con el propósito de determinar si Joe Anne Dominicana siguió un proceso disciplinario interno que respetara el principio de progresividad, el investigador de la FLA entrevistó a representantes de la gerencia y a trabajadores que se encontraban laborando en los mismos módulos donde ocurrieron los hechos –y en los módulos cercanos–, y condujo una revisión de documentos relacionados a los hechos.

De esta manera se pudo determinar que la fábrica no inició ningún proceso disciplinario interno por los hechos descritos anteriormente, atribuidos a los trabajadores despedidos. El Gerente de Recursos Humanos de la empresa explicó que, dada la gravedad y reincidencia de las conductas inapropiadas de estos cuatro trabajadores, Joe Anne Dominicana decidió llevar sus casos ante la Corte de Trabajo directamente. El investigador de la FLA no encontró evidencia que indique que esta acción por parte de la gerencia constituya un incumplimiento a las leyes locales o al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA. Sin embargo, el despido de estos trabajadores sin seguir un procedimiento disciplinario interno permitió identificar algunas brechas en el sistema disciplinario de la fábrica:

1. La Norma de Cumplimiento de la FLA sobre Relaciones de Empleo ER.27.3 requiere que todas las acciones disciplinarias sean comunicadas a los trabajadores afectados, y que cualquier excepción a este requerimiento debe constar por escrito. Joe Anne Dominicana no contempla por escrito tales excepciones dentro de su sistema disciplinario.
2. Al revisar los expedientes personales de los Trabajadores # 1, 2 y 3, solamente se encontró una amonestación escrita en el expediente del **Trabajador # 1**; de modo que las reiteradas faltas disciplinarias cometidas por estos empleados –según la gerencia– no se encontraban documentadas, lo que representa una inconsistencia en la aplicación del sistema disciplinario. La mayoría de las entrevistas con trabajadores confirmaron que la disciplina no se aplica de manera uniforme en la fábrica, citando situaciones concretas en las que ciertas faltas disciplinarias son toleradas, cuando en otros casos las mismas faltas son sancionadas.

De la revisión formal del sistema disciplinario de la empresa también se identificaron otras áreas de mejora:

1. El Reglamento Interno de Trabajo de Joe Anne Dominicana menciona únicamente seis normas de disciplina en el lugar de trabajo, y algunas de ellas son muy generales y dejan abierta la posibilidad a la aplicación discrecional de la disciplina. Por ejemplo, algunas normas requieren que los trabajadores demuestren “buen comportamiento”, que vistan apropiadamente – y en el caso de las mujeres que vistan “moderadamente”– y que trabajen con “buen fe.” Pero no existen criterios claros para definir cómo se aplicará cada una de estas categorías.
2. El Reglamento Interno menciona que los trabajadores pueden ser objeto de Amonestación Privada/Verbal o Amonestación Escrita; la primera se aplica en casos de “ofensas menores”, sin embargo, no se define lo que se entenderá por ofensa menor; y en general, dentro del sistema disciplinario de la fábrica no existe una clara definición de los distintos niveles de acciones disciplinarias según la gravedad de la falta.
3. El sistema disciplinario de Joe Anne Dominicana no reconoce por escrito el derecho de apelación de las acciones disciplinarias, la revisión de las acciones disciplinarias por un representante gerencial de rango mayor a quien impuso la sanción, ni el derecho de los trabajadores a presentar testigos durante la imposición de una acción disciplinaria (Normas de Cumplimiento de la FLA ER.27.2.1 y ER.4).

Finalmente, es preciso aclarar que, en la práctica, no se encontraron evidencias de la implementación de las brechas arriba indicadas.

IV. Conclusiones

- ★ El actual ambiente laboral en la fábrica permite el libre ejercicio del derecho a la libertad de asociación a sus trabajadores, y no se encontraron evidencias de acoso o abuso verbal u otros actos de represalia o discriminación, por parte de supervisores o gerentes, en perjuicio de los líderes y miembros del sindicato. Tampoco se encontraron evidencias que indique que supervisores o gerentes amenacen a los líderes y miembros del sindicato con terminar la relación de empleo con ellos, en razón de su afiliación sindical.
- ★ Joe Anne Dominicana ha emprendido importantes esfuerzos en materia de capacitación y difusión de información sobre libertad sindical entre sus trabajadores. Pese a ello, muchos empleados expresaron ideas negativas sobre el derecho a la libertad de asociación; lo que evidencia la necesidad de continuar con los esfuerzos que hasta la fecha se han realizado para incrementar la conciencia de los trabajadores sobre la importancia del derecho humano a la libertad de asociación.
- ★ Joe Anne Dominicana no inició procesos disciplinarios internos contra los miembros del Comité Gestor despedidos; tampoco documentó debidamente todas las faltas disciplinarias que se les atribuyen. Sin embargo, el despido de estos trabajadores, solicitando la autorización judicial ante la Corte de Trabajo se realizó de conformidad al marco normativo local, y dicha acción no constituye una violación a los estándares contenidos en el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA o de sus Normas de Cumplimiento.
- ★ La investigación permitió identificar algunas brechas en el actual sistema disciplinario de Joe Anne Dominicana, tales como la falta de definición de normas disciplinarias claras que no dejen abierta la posibilidad a la aplicación discrecional de la disciplina, y la ausencia de algunos elementos requeridos por la FLA, tales como la formalización del derecho de apelación, la posibilidad de contar con testigos durante la imposición de una acción disciplinaria, y la revisión sanciones disciplinarias por parte de un representante gerencial de mayor jerarquía que quien impuso la sanción.

V. Recomendaciones

Para la gerencia de Joe Anne Dominicana:

1. Revisar y modificar el actual sistema disciplinario, con el propósito de:
 - A) Definir por escrito los casos excepcionales en los cuales las acciones disciplinarias no se comunicarán al trabajador, porque en su lugar se buscará la autorización de despido ante las autoridades competentes.
 - B) Eliminar aquellas provisiones imprecisas y generales que puedan dar paso a la aplicación discrecional de la disciplina.
 - C) Definir distintos niveles o categorías de faltas disciplinarias, según su gravedad, y las sanciones disciplinarias que se aplicarán para cada una de dichas faltas.
 - D) Formalizar por escrito los siguientes elementos requeridos por la FLA: derecho de apelación de las acciones disciplinarias, la revisión de las acciones disciplinarias por un representante gerencial de rango mayor a quien impuso la sanción, y el derecho de los trabajadores a presentar testigos durante la imposición de una acción disciplinaria.
2. Una vez que el sistema disciplinario ha sido revisado, impartir capacitaciones periódicas a todos los trabajadores –incluyendo supervisores y puestos gerenciales–, con el propósito que éstos se familiaricen con el nuevo sistema.
3. Asegurar una aplicación uniforme y consistente de las normas disciplinarias, y documentar todas las infracciones cometidas por los trabajadores, así como las sanciones impuestas, incluyendo aquellos casos excepcionales en los que la acción disciplinaria no se comunicará al trabajador.
4. Continuar impartiendo capacitaciones y difundiendo información sobre el derecho a la libertad de asociación, con énfasis en la importancia y los beneficios de la libertad de asociación, con el propósito de erradicar las concepciones negativas que algunos trabajadores aún tienen sobre el derecho a la libertad sindical.

Para las compañías afiliadas a FLA:

1. En colaboración con la gerencia de Joe Anne Dominicana, desarrollar un plan de remediación consistente con las recomendaciones para la fábrica, enunciadas arriba, y darle seguimiento al cumplimiento de las acciones contenidas en dicho plan.
2. Verificar dentro de seis meses, a través de una evaluación independiente, el estado actual de implementación del plan de remediación y reportar a la FLA.

VI. Anexos

Anexo 1: Fuentes de información

Entrevistas realizadas	Entrevistas telefónicas y presenciales con Secretario General y Secretaria General Adjunta de FEDOTRAZONAS
	Entrevista grupal con 3 miembros del Comité Gestor del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa Joe Anne Dominicana, despedidos en febrero 2015
	Entrevista grupal con 7 líderes sindicales y afiliados al Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa Joe Anne Dominicana
	Entrevista grupal con Inspectora de Trabajo y con Supervisora del Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo de Santiago
	18 entrevistas individuales con trabajadores activos de Joe Anne Dominicana
	2 entrevistas con supervisores activos de Joe Anne Dominicana
	2 entrevistas telefónicas con ex trabajadores de Joe Anne Dominicana
	Entrevistas con el Presidente de Joe Anne Dominicana, Gerente General, Gerente de Recursos Humanos y representante legal de la compañía
Documentación revisada	Comunicado de denuncia de FEDOTRAZONAS, de 2 de marzo de 2015
	Expediente 15-00359 de la Corte de Trabajo del Departamento Judicial de Santiago
	Acta de inscripción del Sindicato de Trabajadores Unidos de la Empresa Joe Anne Dominicana (Registro 07/2015), emitida por el Ministerio de Trabajo el 16 de abril de 2015
	Informe de inspección del Ministerio de Trabajo, de 6 de febrero de 2015, relativo a investigación realizada en Joe Anne Dominicana sobre infracciones atribuidas a miembros del Comité Gestor

	Expedientes personales de 3 miembros del Comité Gestor despedidos en febrero 2015
	Políticas de la empresa relativas a no-discriminación y libertad de asociación
	Reglamento Interno de Joe Anne Dominicana
	Nóminas de salario de enero y febrero 2015
	Registros de capacitaciones impartidas en materia de libertad sindical
	Informe final de evaluación independiente realizada en Joe Anne Dominicana por COVERCO en abril 2013
	Informe de verificación independiente realizada en Joe Anne Dominicana por la FLD en febrero 2014
	Informe final de la FLA sobre Queja de Terceros en Joe Anne Dominicana, de abril 2014