



**JOEANNE DOMINICANA
REPÚBLICA DOMINICANA
QUEJA DE TERCEROS
REPORTE RESUMEN**

El 2 de marzo de 2015, la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios (FEDOTRAZONAS) en la República Dominicana presentó una Queja de Terceros con *Fair Labor Association* (FLA) alegando violaciones a la libertad de asociación por JoeAnne Dominicana en perjuicio del Sindicato de Trabajadores Unidos, afiliado a FEDOTRAZONAS. Las compañías afiliadas a la FLA, Fruit of the Loom, Inc. y el Licenciario Categoría B Franklin Sports subcontratan a JoeAnne Dominicana. Con mayor precisión, la queja alega que la gerencia de JoeAnne Dominicana había emprendido una campaña de acoso y amenazas en contra de los miembros del sindicato, y había tratado de persuadir a los miembros del sindicato a que terminaran su afiliación con éste, despidiendo a algunos trabajadores debido a su afiliación sindical. El supuesto comportamiento no es congruente con las Normas de Cumplimiento de la FLA, FOA.4, Violencia Anti-Sindical/Acoso o Abuso,¹ y FOA.5, Discriminación Anti-Sindical/Despido, Pérdida de Otros Derechos Sindicales y Uso de Listas Negras.²

La FLA aceptó la queja para su evaluación de acuerdo al procedimiento de Queja de Terceros y la avanzó al Paso 2. En cumplimiento con el Paso 2, la Compañía Participante o Licenciario de Colegio o Universidad cuenta con 45 días para investigar el supuesto incumplimiento internamente e informar a la FLA. Fruit of the Loom, Inc. y Franklin Sports acordaron omitir el Paso 2 y avanzar el caso al Paso 3. Conforme al Paso 3, la FLA comisionó a un tercero independiente para llevar a cabo una investigación.

Investigación de la FLA

La investigación independiente fue realizada por Francisco Chicas, el Evaluador Líder de SCI (Iniciativa de Cumplimiento Sostenible) de la FLA para las Américas.³ Los casos específicos a investigarse fueron:

¹ FOA 4 establece que: “Los empleadores no usarán forma alguna de violencia física o psicológica, amenazas, intimidación, represalias, acoso o abuso en contra de los representantes del sindicato o trabajadores que buscan formar o unirse a una organización de su elección.”

² FOA 5 establece que: “Los empleadores no cometerán actos de discriminación anti-sindical o represalias, es decir, no tomarán decisiones sobre el empleo que afecten negativamente a los trabajadores basadas únicamente o en parte en la afiliación o participación en actividades sindicales, incluyendo la formación de un sindicato, empleo previo en planta sindicalizada, participación en el proceso de negociación colectiva o participación en una huelga legal.

³ El reporte completo del investigador en inglés y español, se encuentra en <http://www.fairlabor.org/report/joanne-dominicana-dominican-republic>

1. Alegatos de acoso de los líderes/miembros sindicales y uso de lenguaje ofensivo en contra de los líderes/miembros sindicales por parte de los representantes de la fábrica.
2. Alegatos de amenazas de despido a los trabajadores que indicaron su afiliación al sindicato.
3. Revisión de documentos y recopilación de testimonio de la gerencia y trabajadores con respecto al despido de 3 líderes sindicales a principio del 2015. Evaluar si la fábrica cuenta con reglamentos disciplinarios que incluyen el principio de disciplina progresiva como parte de su reglamento interno de trabajo; y si dichas reglas se aplicaron en los casos de los trabajadores despedidos, quienes ocupaban posiciones de liderazgo dentro del sindicato. Particularmente, evaluar si: (a) JoeAnne Dominicana siguió los procedimientos correspondientes al presentar las propuestas para despedir a los líderes sindicales ante el Ministerio de Trabajo antes de acudir al Juzgado Laboral; y (b) los trabajadores tuvieron la oportunidad de defenderse de las acusaciones de indisciplina presentadas en su contra.

El investigador realizó trabajo de campo en Santiago, República Dominicana, del 15 al 18 de junio de 2015. El investigador llevó a cabo entrevistas con varias partes interesadas relacionadas al caso, tales como oficiales del Ministerio de Trabajo en Santiago y líderes de FEDOTRAZONAS, incluyendo a los tres miembros despedidos del Comité Fundador del sindicato. El investigador realizó una visita *in situ* durante dos días a las instalaciones de JoeAnne Dominicana, ubicada en la Zona Franca de Santiago, con el fin de realizar entrevistas con trabajadores y la gerencia, revisar documentación y realizar una inspección visual de las instalaciones. Se entrevistaron en total 29 trabajadores de todos los departamentos, incluyendo a siete miembros del sindicato y dos supervisores y se realizaron entrevistas fuera del lugar de trabajo con dos antiguos trabajadores de JoeAnne Dominicana. Finalmente, el investigador revisó documentos internos de la fábrica así como documentos oficiales del Ministerio de Trabajo y del Juzgado Laboral del Circuito de Justicia de Santiago.

Hallazgos de la Investigación

El investigador no pudo corroborar los alegatos de acoso de los líderes/miembros del sindicato y del uso de lenguaje ofensivo en contra de los líderes/miembros del sindicato por parte de los representantes de la fábrica. El investigador logró documentar acciones positivas de la gerencia que apoyan el ejercicio de la libertad de asociación, tales como publicar anuncios en los tableros de avisos con un mensaje del presidente de la compañía indicando el respeto a la libertad de asociación, una política de no represalias en contra de los trabajadores que ejercen sus derechos de asociación, y canales abiertos para que los trabajadores reporten violaciones a la libertad de asociación. El investigador pudo documentar que la fábrica ha llevado a cabo entrenamiento para los trabajadores y gerentes sobre la libertad de asociación. Finalmente, el investigador reportó que existe un clima hostil hacia la libertad de asociación en la región de Santiago, lo cual dificulta la operación de los sindicatos en las zonas francas y en general.

El investigador no encontró evidencia de despido con ánimo antisindical de líderes sindicales que formaran parte del comité organizador del sindicato. El investigador

encontró que los líderes y miembros del sindicato podían expresar abiertamente sus opiniones en el lugar de trabajo sin temor a represalias por parte de la gerencia.

Con respecto al despido con causa de los tres líderes sindicales a inicio del 2015, el investigador encontró que si bien el proceso de despido no siguió los pasos de los procedimientos disciplinarios de la fábrica, la fábrica actuaba conforme a la ley en proceder a efectuar el despido por medio del Juzgado Laboral. El investigador identificó algunos vacíos en los procedimientos disciplinarios que ameritan la atención de la fábrica, incluyendo la falta de uniformidad en la aplicación de las reglas disciplinarias, la falta de procedimiento para apelar las decisiones disciplinarias y lenguaje demasiado general con respecto a las normas del comportamiento aceptable/inaceptable.

Recomendaciones

El investigador hizo las siguientes recomendaciones a la gerencia de JoeAnne Dominicana:

1. Revisar y modificar el sistema actual de disciplina, con el fin de:
 - A) Definir por escrito los casos extraordinarios en los cuales las acciones disciplinarias no serán comunicadas al trabajador porque en su lugar se procederá a solicitar la autorización para el despido a las autoridades competentes.
 - B) Eliminar las cláusulas imprecisas y demasiado generales que lleven a la aplicación de manera discrecional de las reglas disciplinarias.
 - C) Definir diversos niveles o categorías de ofensas disciplinarias, de acuerdo a su gravedad, y las sanciones disciplinarias que se aplicarán a cada una de estas ofensas.
 - D) Formalizar por escrito los siguientes elementos requeridos por la FLA con respecto a las reglas disciplinarias: el derecho a apelar las acciones disciplinarias; revisión de las acciones disciplinarias por parte de un representante de la gerencia de mayor nivel jerárquico que el gerente que impone la acción disciplinaria; y el derecho de los trabajadores a presentar testigos a su favor durante la consideración de las acciones disciplinarias.
2. Una vez que el sistema disciplinario sea revisado, realizar entrenamiento periódico para los trabajadores – incluyendo a supervisores y gerentes – con el fin de familiarizar a todos con el nuevo sistema.
3. Garantizar la aplicación uniforme y consistente de las reglas disciplinarias y documentar todas las infracciones cometidas por los trabajadores, así como las sanciones impuestas, incluyendo aquellos casos excepcionales en los cuales las acciones disciplinarias no serán comunicadas al trabajador y presentadas directamente a la autoridad competente.
4. Continuar realizando capacitaciones y diseminar la información sobre el derecho a la libertad de asociación, haciendo énfasis en la importancia y beneficios de la libertad de asociación, con el propósito de eliminar las concepciones negativas que algunos trabajadores tienen sobre el derecho a la libertad de asociación.

Plan de Remediación

Fruit of the Loom, Inc. y Franklin Sports han trabajado con la gerencia de JoeAnne Dominicana para poner en marcha un plan de remediación para abordar los problemas planteados por el investigador. Particularmente, la gerencia de la fábrica, trabajando de cerca con el Consejo Laboral de Santiago, ha desarrollado un documento integral sobre las reglas disciplinarias y las amonestaciones que formarán parte del Manual de Empleados. El documento define las reglas de comportamiento, acciones que pueden activar las medidas disciplinarias, el trato de la compañía de dichas acciones, y los derechos de los trabajadores que enfrentan amonestaciones. La gerencia de la fábrica y representantes sindicales han consultado sobre las reglas disciplinarias y participan en un proceso de diálogo sobre las reglas disciplinarias y otros asuntos de interés común.

El Manual de Empleados actualizado se ha distribuido a todos los trabajadores y gerentes que han recibido entrenamiento sobre libertad de asociación en los últimos 45 días. La gerencia planea llevar a cabo el entrenamiento sobre el nuevo manual en octubre así como el entrenamiento sobre libertad de asociación. El nuevo manual también se distribuirá durante las sesiones de orientación a nuevos empleados.

Comentarios de la FLA y Próximos Pasos

El plan de remediación adoptado como resultado de la investigación ha abordado importantes vacíos en las reglas disciplinarias en la fábrica. El entrenamiento planeado sobre el contenido del Manual de Empleados, incluyendo las reglas disciplinarias, y el entrenamiento continuo sobre la libertad de asociación deberán aumentar el nivel de concientización entre los trabajadores sobre estos dos importantes temas. La FLA se ha contactado con el querellante y ha sido informada de que la compañía y el sindicato han iniciado un proceso de diálogo fluido y la compañía ha accedido voluntariamente a realizar algunos pagos a los tres líderes sindicales despedidos a inicio del 2015 con justificación y que por lo tanto no calificaron para recibir indemnización. Por lo tanto, la FLA considera que esta Queja de Terceros se ha finalizado.