



FUNDACION LABORAL DOMINICANA, INC.

Proceso de Verificación Independiente JoeAnne Dominicana
Santiago, República Dominicana

19 y 20 de Febrero 2014

1. Antecedentes

El día 20 del mes de marzo 2013, la Federación Dominicana de Trabajadores de Zonas Francas, Industrias Diversas y de Servicios, FEDOTRAZONAS, interpuso una queja ante la Fair Labor Association, FLA. La queja presentada, alega violación al derecho de Libertad de Asociación de los trabajadores, en la empresa JoeAnne Dominicana, ubicada en la Zona Franca Industrial de Exportación de Santiago de los Caballeros, República Dominicana. De acuerdo a la queja, los trabajadores, se reunieron en Enero 2013 fuera de las instalaciones de la fábrica, para formar un comité gestor de un sindicato de trabajadores, situación que según la Queja, fue informada a la administración de la fábrica, provocando el despido de los trabajadores involucrados en la gestión del comité.

El 22 de marzo del 2013, la FLA aceptó la queja para su revisión en el Paso 2 del Procedimiento de Queja de Terceros. FLA junto a las marcas que subcontratan a JoeAnne Dominicana: Franklin Sports y Fruit of de Loom, afiliadas a la FLA y Dick's Sporting Goods (un licenciatario de adidas-Group), dispuso la contratación de un experto externo independiente para evaluar la situación y realizar las recomendaciones de lugar.

Con estas precisiones y orientaciones, la Comisión de Verificación de Códigos de Conducta, COVERCO, la institución contratada, realiza una investigación de campo, independiente, durante el período comprendido entre los días 9 al 12 de abril 2013 y emite un reporte que se ha hecho público.¹

En junio de 2013, FLA elaboró un informe con los resultados del proceso de verificación llevado a cabo por COVERCO titulado Informe Resumen: Quejas de Terceros, JoeAnne Dominicana, República Dominicana² sugiriendo un plan de acción a JoeAnne Dominicana elaborado por las marcas afiliadas y la FLA, el cual fue acogido por la empresa.

Transcurridos ocho meses desde la fecha de sugerido el plan, la FLA y las marcas afiliadas vinculadas a este proceso y en acuerdo con la empresa JoeAnne Dominicana, ordenan la presente verificación independiente de la implementación del plan de remediación. El equipo de verificación de la Fundación Laboral Dominicana (FLD) visitó la empresa JoeAnne Dominicana los días 19 y 20 de febrero de 2014 con el objetivo de verificar el cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el plan de remediación recomendado a la empresa JoeAnne Dominicana, subcontratista de las marcas afiliadas a FLA, Franklin Sports, Fruit of the Loom y Dick's Sporting Goods (un licenciatario de adidas-Group).

2. Metodología

La metodología utilizada en este proceso de verificación consiste en (1) la revisión documental que permita sustentar los avances del plan de remediación recomendado; (2) la realización de entrevistas directas con representantes de las partes envueltas en el proceso (empresa-comité gestor/Federación

¹Ver informe COVERCO en <http://www.fairlabor.org/reports/joannedominicana>

²Ver informe resumen FLA en <http://www.fairlabor.org/reports/joannedominicana>

Sindical); y (3) entrevistas aleatorias a trabajadores y mandos medios de la empresa entre otros actores de interés para el proceso.

Los documentos suministrados por la empresa revisados por el equipo de la FLD incluyen:

1. Planilla de personal actual y del momento de la reposición de los trabajadores despedidos en enero 2013.
2. Documentos que permitan verificar la reposición salarial de los trabajadores despedidos y los puestos que ocupan.
3. Registros documentales del proceso de capacitación en relaciones humanas a todos los trabajadores-as.
4. Registros documentales de proceso de capacitación de gerentes medios y supervisores en manejo y resolución de conflictos.
5. Registros documentales de otros procesos de capacitación vinculados al plan de remediación.
6. Políticas de no discriminación de JoeAnne Dominicana.
7. Procedimientos para el proceso de inducción.
8. Políticas y/o manuales de procedimientos para los procesos de fluctuaciones del personal incluyendo los criterios y medios para ejercer el derecho a la terminación del contrato de trabajo.
9. Procedimientos para reporte de quejas de trabajadores de forma confidencial.
10. Sobre mediador: documentación producida durante el proceso de negociación y registros de la capacitación realizada.

El día 19 de febrero, se realizaron las entrevistas con los representantes de la empresa: el CEO y presidente de JoeAnne Dominicana, el Gerente General, el Gerente de Recursos Humanos y la Asesora Legal de la Empresa. El día siguiente se realizaron las entrevistas aleatorias a 14 trabajadores y 4 mandos medios de la empresa, además, una entrevista con el mediador, una entrevista al Secretario General y la representante regional de la Federación Sindical FEDOTRAZONAS y otras dos entrevistas a dos miembros del comité gestor del sindicato de la empresa.

3. Verificación de cumplimiento del Plan de Acción

A continuación se presenta una tabla conteniendo el plan de remediación, los avances y límites del proceso y el status en que se encuentra dicho proceso.

Verificación de cumplimiento del plan de acción recomendado.

Elementos de Acción recomendados	Responsables	Verificación	Status
1. Adoptar medidas para asegurar que no haya discriminación en contra de trabajadores que se involucren en futuros esfuerzos para formar un sindicato	CEO y Presidente de la Cia., Gerente General y Gerente de RRHH	<p>Existen evidencias documentales respecto de la adopción de medidas para la no discriminación en JoeAnne Dominicana. Un documento con las normas y políticas de la empresa conteniendo información respecto a la no discriminación y a la libertad de asociación, es entregado a los trabajadores, lo firman por su recepción en una de las páginas, la cual es desprendida del mismo y archivada. Charlas internas, capacitación formal impartida por expertos y documentos posteados en los murales han sido verificados documentalmete para cumplir con este punto. Existe el testimonio corroborado por el 100% de las entrevistas a trabajadores, mandos medios y comité gestor de sindicato y representantes de FEDOTRAZONAS, de que les ha sido entregado el documento con las políticas y normas de la empresa y que el CEO y presidente de JoeAnne Dominicana, junto a un representante de una de las marcas, convocó a todo el personal de la fábrica y ratificó el compromiso de la empresa con el respeto a la libertad sindical y la no discriminación, además aseguró que su personal directivo tiene la orientación de no interferir en la decisión de los trabajadores en formar parte o no de un sindicato.</p> <p>En entrevistas con dos representantes de FEDOTRAZONAS, y por separado uno de los miembros del Comité gestor, coincidieron en señalar que los esfuerzos son mínimos y que permanece la discriminación y las prácticas antisindicales dentro de JoeAnne Dominicana. Este planteamiento no pudo ser corroborado por el equipo de verificadores durante el periodo de verificación</p> <p>Concluida la revisión documental y escuchados los testimonios de las partes, consideramos que el personal de la fábrica, conoce la políticas de no discriminación y de libertad de asociación de la empresa.</p>	Completado
2. 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 y Gerente de RRHH	<p>En entrevista realizada a la gerencia de la fábrica, expresan que han sido modificados los procedimientos para la inducción del personal, anteriormente las orientaciones eran más generales, ahora están haciendo más énfasis en los aspectos de no discriminación y de libertad de asociación. Este procedimiento se realiza verbalmente en la fábrica al momento de la contratación, además les entregan el documento con las normas y políticas de la empresa citado anteriormente. No existe documentación escrita o no fue entregada, que recoja los cambios procedimentales de la inducción, sólo testimonio de la gerencia y de los trabajadores entrevistados los cuales en su totalidad aseguraron que les entregaron las políticas y normas de la empresa al momento de ser contratados.</p> <p>Las nuevas y mejores prácticas introducidas en el proceso de inducción, deben estar documentadas, de manera que puedan sistematizar los nuevos procesos.</p> <p>El comité gestor ni la Federación sindical, expusieron alegatos respecto de este punto.</p>	Completado
3. Implementar programas de capacitación para asegurar que estas políticas y procedimientos se conozcan, en JoeAnne Dominicana	Gerente General y Gerente de RRHH	<p>Existe documentación comprobatoria ofrecida por la empresa de que se ha agotado un proceso de capacitación de personal con los temas de libertad de asociación y no discriminación. Los registros muestran 8 horas efectivas de capacitación sobre Libertad Sindical, No Discriminación y abuso, impartido por el Instituto de Formación Técnico Profesional, INFOTEP³, dirigido a gerentes, mandos medios y supervisores de JoeAnne Dominicana, durante las fechas comprendidas entre los meses de marzo a agosto 2013, según se observa en la tabla No.1 del anexo.</p> <p>Con relación a la capacitación de los trabajadores, existe documentación con registros de participantes de charlas impartidas en la fábrica con el tema de Libertad de Asociación y No discriminación de las personas, impartida en fecha octubre 7, 2013, con un número de 27 participantes. Existe además el registro sin fecha de 296</p>	Completado

³ INFOTEP, Instituto Nacional de Formación Profesional es el organismo rector del Sistema Nacional de Formación para el trabajo Productivo, su función principal es capacitar la mano de obra del sector productivo nacional, asesorar a las empresas y regular la formación profesional a nivel nacional.

		<p>trabajadores,(87% respecto de la planilla actual) como participantes en curso de capacitación sobre esta misma temática.</p> <p>El total de los trabajadores entrevistados dijo haber participado en charlas de libertad de asociación, impartidas por la empresa, un 85% de esta misma población expresó que además de haber recibido capacitación de la empresa también la han recibido de parte del mediador que asiste a la empresa en este proceso.</p> <p>En entrevista con representantes de la Federación sindical, FEDOTRAZONAS, sus dirigentes expresan que están satisfechos con la capacitación impartida por el mediador, sin embargo expresan que el proceso debe ser más sistemático y por más tiempo.</p>	
4. Implementar capacitación de Recursos Humanos con respecto a técnicas de resolución de conflictos, para gerentes, mandos medios y supervisores.	Gerente General y Gerente de RRHH	Existe documentación que comprueba que gerentes, mandos medios y supervisores de JoeAnne Dominicana, han recibido capacitación en técnicas de resolución de conflictos, unos 37 participantes con 4 horas de capacitación, impartido por el INFOTEP. Ver tabla No.1 en el anexo.	Completado
5. Desarrollar una política que describa los procedimientos para evaluar qué empleados deben ser despedidos (desahuciados) como resultado de las fluctuaciones de la carga de trabajo en la fábrica.	Gerente General y Gerente de RRHH	<p>Entrevistada la gerencia respecto a las políticas y procedimientos para evaluar personal y los criterios para ejercer el desahucio como resultado de las fluctuaciones de personal en la empresa, plantearon lo siguiente: Si existen políticas, procedimientos y criterios para abordar estos aspectos. Los desahucios se realizan verbalmente, no existe o no mostraron evidencia documental de estas políticas y procedimientos. Explicaron que generalmente, los despidos se realizan por término de contrato coincidiendo con el cierre de módulos completos por falta de demanda. El procedimiento es el siguiente: La empresa convoca al o a los módulos a una reunión y explica la causa del desahucio de los trabajadores, se les pagan sus prestaciones laborales y se les informa que serán priorizados por la empresa para una recontractación en caso de que se incrementen los pedidos de sus clientes. Este procedimiento fue corroborado por la totalidad de los entrevistados.</p> <p>Existen según la empresa, criterios para seleccionar el personal que se priorizara en caso de desahucio, los mismos están vinculados con el tiempo en la empresa, la eficiencia y productividad del empleado, su nivel de cumplimiento, entre otros.</p> <p>Los trabajadores entrevistados respecto de cuáles son estos criterios, expresaron no tener mucha claridad sobre el tema.</p> <p>Los miembros del Comité Gestor y FEDOTRAZONAS, asienten que este procedimiento es utilizado por la empresa para ejercer el desahucio en períodos de reducción de personal sin embargo puntualizan que es en ese momento que la empresa incluye a los trabajadores que muestran interés por formar parte del sindicato. Esta posición fue corroborada como rumor por dos de los trabajadores entrevistados, indicando que no tienen elementos para probar que sea así; no fueron presentados casos específicos, ni testimonial ni documental que sustentaran este punto de vista.</p> <p>El procedimiento presentado verbalmente por la empresa como norma o política, no fue presentado por escrito a los verificadores, solo los testimonios de las partes que dan cuenta de que en los hechos, existe la aplicación de algunos lineamientos que son utilizados como normas.</p>	Requiere documentar los criterios para el desahucio de trabajadores en procesos de reducción de personal.
6. Ofrecer una posición comparable y compensar los salarios no devengados de los seis trabajadores despedidos e	Gerente de RRHH	Existen pruebas documentales del reinstalo de todos los trabajadores despedidos identificados en el reporte COVERCO, además existen documentos comprobatorios de pago de salarios dejados de percibir durante su estadía fuera de fábrica y el regreso a sus puestos de trabajo. Los expedientes de cada uno de ellos, cumplen con lo acordado, igual que con todas las normas legales del país. Así mismo incluyen documentos firmados por cada uno de los trabajadores que corroboran la recepción del	Completado

<p>identificados en el reporte de COVERCO</p>		<p>documento que contiene las políticas y normas de la empresa. El reinstalo de los trabajadores se realizo los días comprendidos entre el 10 al 12 de junio de 2013, como se observa en tabla No.2 del anexo in embargo, estos trabajadores ya no forman parte del comité gestor del sindicato y sólo uno aparece como trabajador activo dentro de la empresa.</p> <p>La documentación que sustenta la salida de estos trabajadores de la fábrica, cumple con los requisitos de las leyes dominicanas e incluso existe una comunicación para la mayoría de los expedientes, donde la Federación sindical FEDOTRAZONAS da constancia de que estos trabajadores no son parte del Comité gestor.</p> <p>Ante este hallazgo, consultados los representantes de la Federación sindical, expresan que no tienen conflicto con esta situación, argumentan que estos trabajadores ya estaban fuera de fábrica por mucho tiempo y no tenían interés en participar en la organización del sindicato. La gerencia de la empresa argumenta a su vez, que los trabajadores no querían continuar trabajando, cada uno por razones particulares y los que se quedaron lo hicieron por poco tiempo, saliendo posteriormente por acuerdo entre las partes o por renuncia.</p> <p>La Federación sindical expresa que la empresa cumplió con el reinstalo y regreso a sus puestos de trabajo de los trabajadores despedidos identificados en el informe COVERCO y con el pago de los salarios no percibidos durante su estadía fuera de la planta.</p> <p>Actualmente existe en la fábrica un comité gestor reestructurado, compuesto por seis trabajadores notificados a la empresa en fecha 6 de enero 2014, cumpliendo con los requisitos de ley.</p>	
<p>7.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</p>	<p>Gerente General y Gerente de RRHH</p>	<p>La recomendación No. 5 de esta tabla presenta el procedimiento utilizado por la empresa para ejercer el desahucio del trabajador. Todos los entrevistados reconocen el procedimiento utilizado para los desahucios por reducción de personal. En el caso de los desahucios individuales, el procedimiento que también es corroborado por los entrevistados, se realiza verbalmente: el trabajador es convocado ante la oficina de Recursos Humanos y allí es informado respecto a la decisión de la empresa finalizar el contrato de trabajo y se les informa la fecha en que debe recoger sus prestaciones dentro del plazo que establece la ley. La empresa puede ejercer el derecho al desahucio, sin embargo, debe informarle por escrito al trabajador, según establecen las leyes dominicana</p>	<p>La empresa debe comunicar el desahucio por escrito al trabajador como establece la ley</p>
<p>8.Desarrollar e implementar un sistema de quejas que garantice la confidencialidad. Se debe informar adecuadamente a los trabajadores sobre dicho sistema.</p>	<p>Gerente General y Gerente de RRHH</p>	<p>Según las entrevistas realizadas a la gerencia de la empresa, allí existe una política de puertas abiertas, donde los trabajadores y todo el personal puede, sin dificultad alguna, expresar sus quejas libremente. Así mismo existe un comité de quejas, conformado por cuatro personas, los cuales están identificados dentro de la planta. La gerencia plantea que además existe un buzón de sugerencias.</p> <p>El 100% de los entrevistados: trabajadores, mandos medios y supervisores, incluyendo miembros del comité gestor entrevistados, corroboraron respecto de la facilidad para acceder a los gerentes tanto al gerente general como al de recursos humanos. Reconocen la existencia del Comité y lo utilizan para interponer sus quejas, afirman que también utilizan a los supervisores para quejarse. Coinciden en la posición de que cuando no pueden resolver los problemas en este espacio, visitan al gerente de recursos humanos para quejarse y solucionar problemas dentro de la planta.</p> <p>El concepto de políticas de puertas abiertas no es reconocido por los trabajadores en esos términos, sin embargo, en la práctica se comprobó que se ejerce</p>	<p>La empresa debe restablecer el buzón de sugerencias como mecanismo de reporte de quejas de forma confidencial</p>

		<p>esta política. No se reportó en las entrevistas ninguna opinión contradictoria o limitante al sistema de interponer quejas directas a los gerentes de la empresa. Independientemente de que existe una cultura para reportar quejas que según los entrevistados les resulta cómoda, no existe documentación escrita o no fue presentada, que sustente el procedimiento expuesto por los entrevistados y que pueda ser considerado como un sistema de quejas que garantice la confidencialidad de los trabajadores para reportar quejas.</p> <p>Cuestionados los trabajadores-as respecto a la necesidad de contar con un mecanismo alternativo para quejas de carácter confidencial, un 100 % consideró que se sienten cómodos con lo existente, sin embargo el 14% sugiere que sería bueno tenerlo, para cubrir a aquellas personas que no se atreven a exponerlas.</p> <p>Es necesario que la empresa reubique y promueva el uso del buzón como mecanismo de reporte de quejas de forma confidencial, para cubrir las minorías que atribuyen la ausencia de algún tipo de quejas por razones de temores de los trabajadores.</p>	
<p>9. Considerar el establecimiento de la posición temporal de ombudsperson para ayudar con la mediación entre trabajadores y gerencia, evaluar el ambiente de las relaciones industriales en la fábrica y recomendar la capacitación adecuada basada en las necesidades.</p>		<p>La gerencia de JoeAnne Dominicana, explica que utilizó al Consejo Nacional de Zonas Francas de la República Dominicana, para asistirse de un mediador, en este caso del Dr. Rafael Albuquerque.</p> <p>A partir de su participación se han realizado cuatro reuniones. La gerencia expresa que las partes han podido exponer sus posiciones abiertamente, los canales de comunicación entre la empresa y FEDOTRAZONAS han mejorado y han dado acceso a la fábrica a los dirigentes de la Federación para buscar soluciones a las divergencias existentes.</p> <p>Respecto al plan de capacitación que es una de las demandas de la Federación, el mediador ha realizado tres rondas de capacitación en la fábrica sobre libertad de asociación. La gerencia asegura que dentro de la empresa hay paz laboral, que el único conflicto que tienen son las divergencias con FEDOTRAZONAS, pero que los problemas que surgen en la empresa con los trabajadores son cotidianos y siempre se les busca solución.</p> <p>Representantes de FEDOTRAZONAS entrevistados sobre la participación del mediador y los resultados del proceso, expresaron que aunque se han realizado varias reuniones, la situación dentro de la empresa no ha cambiado, aseguran que persisten las prácticas anti sindicales dentro de la empresa por parte de los supervisores y mandos medios, autorizados por la gerencia y a esto atribuyen que las personas tienen miedo a sindicalizarse, no presentaron casos específicos</p> <p>Expresaron que la mediación les ha servido para conservar la comunicación entre la empresa, el comité gestor y FEDOTRAZONAS, pues plantean que la comunicación empresa-comité gestor, no es real.</p>	<p>En proceso</p>

		<p>El equipo de verificación no tuvo acceso a los registros documentales del proceso, solo los testimonios de las partes.</p> <p>Entrevistado el mediador, plantea que se han dado pasos importantes respecto de acercar las posiciones. Que los aspectos puntuales que dieron origen a estas divergencias han sido resueltos, pero que han surgido nuevos alegatos por parte de FEDOTRAZONAS. Valora que la capacitación se ha realizado de forma exitosa.</p> <p>El mediador ratifica lo antes diagnosticado, que existe en la empresa una política de puertas abiertas que opera realmente, resalta el liderazgo que posee entre los trabajadores el gerente general de la empresa y su relación de cercanía con todo el personal. Otro elemento que resalta el mediador es que el personal tiene mucho tiempo laborando dentro de la empresa y tiene un sentido alto de pertenencia de la misma. La gerencia en un momento determinado, también fue parte del personal de la planta y existen vínculos de relaciones laborales entre iguales. Casi no se percibe la jerarquía dentro de la empresa. Otro elemento que resalta el mediador es la cultura del trabajador de Santiago, República Dominicana, con una tendencia conservadora, alimentada tal vez por las prácticas antisindicales que durante muchos años se practicaron en los parques industriales de zona franca de República Dominicana y los mitos que han existido entorno al ejercicio del derecho de los trabajadores a formar sindicatos en zonas francas.</p>	
--	--	---	--

4. CONCLUSIONES

El proceso de verificación independiente de la remediación en la empresa JoeAnne Dominicana del que presentamos informe emana de una primera fase de investigación realizada por COVERCO durante el mes de abril del año 2013.

Utilizando una metodología que incluye la revisión documental, entrevistas directas a las partes involucradas, así como entrevistas aleatorias a trabajadores, supervisores y mandos medios de la empresa JoeAnne Dominicana, la Fundación Laboral Dominicana llevó a cabo la verificación partiendo de un análisis objetivo de las informaciones recolectadas durante los días 19 y 20 de febrero 2014.

Desde una perspectiva general, consideramos que JoeAnne Dominicana ha cumplido con las áreas más sensibles del plan aunque existen áreas que implican procesos que debe fortalecer e implementar.

Existen evidencias documentales respecto de la adopción de medidas para la no discriminación en JoeAnne Dominicana, incluyendo elaboración de documentos con las normas y políticas de la empresa conteniendo información respecto a la no discriminación y a la libertad de asociación que es entregado a los trabajadores cuando comienzan sus labores en la fábrica, inclusión de políticas y procedimientos sobre la prohibición de la discriminación sindical y el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la libertad de asociación en el programa de inducción e implementación de un programa de capacitación de personal con los temas de libertad de asociación y no discriminación. A pesar de que en JoeAnne Dominicana se ha abordado un proceso educativo y de sensibilización al personal que ha permitido generar un ambiente de tolerancia a la libertad de asociación y no discriminación por afiliación sindical, existe en la fábrica, un ambiente de apatía de parte de los trabajadores a la participación en la organización sindical, la que atribuimos a la crisis de empleo del sector y los temores a la posible intolerancia de otras empresas, donde suponen no conseguirían trabajo por su participación sindical y la creencia arraigada de los trabajadores de que las empresas que tienen sindicatos se quedarán sin clientes y compradores.

En lo relativo al plan de capacitación a trabajadores, supervisores y mandos medios ofrecido por la empresa, tomando en cuenta el número de participantes, las horas efectivas de capacitación y la metodología utilizada, consideramos que el mismo ha sido útil pero resulta insuficiente y debe ser repetido y actualizado.

A partir de la revisión documental de las normas, procedimientos, criterios de evaluación de personal y recogidas las opiniones al respecto en las entrevistas realizadas, consideramos que aun cuando existen progresos de importancia, la empresa requiere hacer transparentes los criterios para el desahucio en los procesos de reducción del personal.

Consideramos que el proceso de reposición de los trabajadores desahuciados en enero 2013, fue asumido por la empresa cumpliendo los acuerdos y recomendaciones del plan de remediación.

Es nuestro criterio, que el mediador cumplió con el rol asignado en el plan de remediación y que su permanencia en la empresa corresponde a nuevos alegatos, presentados por la Federación Sindical FEDOTRAZONAS, al margen del plan de remediación sujeto a verificación independiente.

ANEXOS

Tabla No.1
Relación de cursos de capacitación impartidos en la empresa según documentación suministrada por JoeAnne Dominicana

	DESCRIPCION DE LA CAPACITACION	DIRIGIDO A	No. de participantes	FECHA	No. Horas	Impartido por
1	Libertad de Asociación discriminación y abuso	Gerentes, mandos medios y supervisores	34	29 julio al 1 de agosto 2013	4	Infotep
2	Libertad de Asociación, discriminación y abuso	Gerentes, mandos medios y supervisores	34	25 marzo 2013	4	Infotep
3	Manejo y resolución de conflictos	Gerentes, mandos medios y supervisores	37	19 marzo 2013	4	Infotep
4	Libertad de Asociación, No discriminación de personas	Trabajadores	296	No disponible	No disponible	Interno
5	Libertad de Asociación, No discriminación de personas	Trabajadores	27	7 octubre 2013	No disponible	Interno

Elaborado por FLD a partir de los datos suministrados por JoeAnne Dominicana, Febrero 2014

Tabla No. 2
Reintegro de trabajadores desahuciados en enero 2013 y status actual

Descripción	Fecha ingreso	Fecha Desahucio	Fecha Reintegro	Fecha salida comité gestor	Fecha salida de la empresa	Tipo de salida
Trabajador 1	Oct-02-2012	Ene-29-2013	Jun-12-2013	No disponible	Jun-17-2013	Renuncia
Trabajador 2	Oct-02-2013	Ene-28-2013	Jun-11-2013	Ene-16-2014	Feb-07-2014	Acuerdo
Trabajador 3	Ene-08-2013	Ene-30-2013	Jun-10-2013	Dic-10-2013	Dic-11-2013	Acuerdo
Trabajador 4	Nov-27-2012	Ene-31-2013	Jun-10-2013	Dic-10-2013	Feb-02-2014	Acuerdo
Trabajador 5	Nov-26-2012	Ene-29-2013	Jun-10-2013	No disponible	Ago-12-2013	Renuncia
Trabajador 6 ⁴	Ene-16-2013	Ene-29-2013	Jun-10-2013	No disponible	Activa	

Elaborada por FLD con datos suministrados por la empresa JoeAnne Dominicana, febrero 2014

⁴Este trabajador no se encontraba en la empresa por razones de salud. La empresa nos informó que se ausenta con mucha frecuencia y la Federación Sindical nos informó que todos los trabajadores que fueron recolocados en ese momento, están fuera del comité gestor, estas informaciones no la pudimos confirmar ni documental ni a través de una entrevista directa con la persona en cuestión.