



FAIR LABOR
ASSOCIATION®

Investigación Independiente:

New Holland Apparel, S.A.

Ena Lilian Núñez Mancía y Katya Castillo

Marzo 2018

I. ANTECEDENTES

El 14 de marzo de 2018, Fair Labor Association (“FLA”) contrató a Ena Lilian Núñez Mancía y Katya Castillo, expertas independientes en estándares laborales para llevar a cabo una investigación en la fábrica New Holland Apparel Nicaragua (“NHA”). Particularmente, la FLA solicitó que se investigaran una serie de alegatos sobre violaciones a las normas laborales en la fábrica conforme a los Términos de Referencia redactados por la FLA y aprobados por las dos marcas que subcontratan de la fábrica, Nike Inc. y Under Armour. La investigación incluyó dos días completos de entrevistas, otras reuniones y la revisión de documentos en la fábrica el miércoles 21 de marzo y jueves 22 de marzo.

II. INFORMACIÓN GENERAL DE LA FÁBRICA

NHA está ubicada en la Zona Industrial Astro Cartón en el municipio de Tipitapa, Departamento de Managua. A la fecha de la investigación, contaba con una fuerza laboral de 2,440 trabajadores, de los cuales 1,119 son mujeres (45.9%) y 1,321 son hombres (54.1%). Existen dos organizaciones laborales dentro de NHA: el Sindicato Trabajadores al Poder (“STP”) y el Sindicato Ni un Paso Atrás (“SNPA”). Existe un Contrato Colectivo de Trabajo vigente firmado el 26 de octubre de 2017 con los directivos de STP y SNPA.

III. METODOLOGÍA

La metodología aplicada por las investigadoras conforme a los Términos de Referencia acordado con la FLA el 14 de marzo consistió en una visita in situ a la fábrica de dos días (marzo 21-22). Las investigadoras revisaron documentación relacionada a los temas abordados en los Términos de Referencia y los alegatos presentados en la comunicación de STP con la FLA, realizaron entrevistas con representantes de la fábrica, miembros de los comités ejecutivos de STP y SNPA, y trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

3.1 Entrevistas realizadas

Durante el curso de la visita de dos días a la fábrica y también fuera de las instalaciones, las investigadoras llevaron a cabo ocho entrevistas grupales y cinco entrevistas individuales con un total de 94 personas, como sigue:

- Treinta y tres afiliados al sindicato STP, incluyendo miembros del Comité Ejecutivo;
- Nueve afiliados al sindicato SNPA, incluyendo el Secretario General y uno de los trabajadores que acusó al directivo sindical de STP, Deyling Antonio García Quiroz (“Deyling García”) de acoso en el 2017;
- Veinticuatro trabajadores no sindicalizados, incluyendo a otro de los trabajadores que acusó a Deyling García de acoso en el 2017;
- Seis representantes de la gerencia de NHA;
- Veintiún miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo;
- Una trabajadora despedida, supuestamente por motivos de embarazo (como se describe a continuación).

Esto incluyó entrevistas grupales por separado con miembros del Comité Ejecutivo de STP (una en la fábrica y otra fuera de las instalaciones); con trabajadores adicionales de una lista proporcionada por STP; con trabajadores de una lista proporcionada por NHA; con representantes de la gerencia; dos con trabajadores seleccionados al azar; y una con 21 miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo. Las investigadoras también realizaron entrevistas fuera de las instalaciones con Deyling García y con Grechel Suarez, la trabajadora que alegó que fue despedida por motivo de su embarazo; dos trabajadores con respecto a alegatos específicos de acoso; una trabajadora adicional sobre asuntos generales de la fábrica a solicitud de ella; y una con el Secretario General de SNPA.

3.2 Legislación y otra documentación revisada

- Leyes nacionales de Nicaragua (varias disposiciones);
- Convenio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) referente a la Libertad de Asociación y Protección al Derecho a Organizarse (Convenio 87) y el Convenio referente a la Protección y Facilidades Otorgadas a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa (Convenio 135);

- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de NHA con los dos sindicatos;
- Expedientes de los trabajadores Deyling García y Grechel Suarez;
- Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA;
- Políticas Internas/Reglamento Interno de NHA (incluyendo los procedimientos de disciplina);
- Reporte de NHA que se refiere a las acciones atribuidas a Deyling García;
- Actas de las inspecciones del Ministerio de Trabajo (MITRAB);
- Documentos adicionales relacionados a las condiciones de trabajo y salud ocupacional y seguridad de la fábrica;
- Reporte de 2017 del Programa Mejor Trabajo [*BetterWork*] Nicaragua de la OIT-CFI.

IV. ASUNTOS INVESTIGADOS

4.1 PROTECCIÓN DEL FUERO SINDICAL

Los directivos sindicales en Nicaragua gozan de una mayor protección contra acciones que infringen la libertad de asociación, llamada “fuero sindical”. El Código de Trabajo de Nicaragua establece que los miembros del comité ejecutivo de un sindicato no pueden ser sancionados ni despedidos sin previa autorización de MITRAB y por una causa justificada y probada (Artículo 231). Conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo de NHA, el proceso que debe seguirse en el caso del despido de un trabajador que goza de la protección del fuero sindical es el siguiente:

1. Conformar un Comité Bipartito para evaluar el caso, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo;
2. Acercarse al MITRAB para solicitar autorización para la terminación del contrato de trabajo (Artículo 231) por una causa justificada.

Representantes de NHA manifestaron que Deyling García promovió dos paros laborales, el 9 de enero y el 2 de febrero de 2018, que posteriormente fueron declarados ilegales por el MITRAB. Representantes de NHA también manifestaron que existe un acta del proceso de inspección del MITRAB del 30 de octubre y del 28 de noviembre de 2017 sobre el acoso de

Deyling García a cuatro trabajadores de la fábrica, así como otras instancias de conducta inapropiada de su parte con anterioridad en el 2017.

Sin embargo, en vista del proceso administrativo y judicial que concluyó con un acuerdo de conciliación confidencial entre Deyling García y NHA, este reporte de la investigación no incluye hallazgos con respecto a esta serie de alegatos que se refieren al comportamiento de Deyling García, ni con relación a la subyacente cuestión jurídica de la protección del fuero sindical con respecto a la terminación de su empleo.

4.2 ACOSO, ABUSO VERBAL Y DISCRIMINACIÓN

4.2.1 ACOSO Y LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE DISCIPLINA A LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SINDICATO Y OTROS MIEMBROS DEL SINDICATO

Durante el proceso de entrevistas, la gerencia de la fábrica NHA informó a las investigadoras que no existían procedimientos disciplinarios en curso a los miembros del Comité Ejecutivo de STP. Por lo tanto, esta sección del reporte se centra en los reclamos del sindicato de acoso y trato inapropiado de sus miembros por funcionarios de la fábrica.

Cuando se les consultó acerca de los alegatos de acoso y las medidas disciplinarias de la gerencia, los miembros del Comité Ejecutivo de STP no proporcionaron evidencia de casos concretos de imposición de medidas disciplinarias, si no que describieron como acoso los comentarios frecuentes de los supervisores o gerentes en el sentido de que deberían estar trabajando en sus puestos dentro de las líneas de producción. Deyling García reconoció que existían dificultades en lo que se refiere a que los líderes sindicales estén en sus puestos de trabajo y que aproximadamente la mitad de los miembros del Comité Ejecutivo no se encuentran regularmente en sus puestos de trabajo (aunque no fue posible cuantificar con exactitud que tan frecuentemente se ausentan).

CONCLUSIÓN: Los llamados y exhortaciones a los directivos sindicales que no se encuentren en sus puestos de trabajo sin justificación a reportarse a esas ubicaciones no se pueden considerar como formas de acoso laboral. Al contrario, tienen la intención de

recordarles la necesidad de cumplir con las obligaciones de sus contratos individuales de trabajo.

4.2.2 DENUNCIAS DE ABUSO VERBAL CONTRA TRABAJADORES POR PARTE DEL GERENTE DE PRODUCCIÓN Y SUPERVISORES DE LA FÁBRICA

Todos los trabajadores entrevistados y los miembros del Comité Ejecutivo de STP expresaron que no han sido objeto de abuso verbal por parte del Gerente de Producción o de los supervisores de NHA y que no tienen conocimiento de casos concretos de abuso verbal por parte de estos funcionarios.

CONCLUSION: Basado en lo anterior, no existe evidencia obtenida por las investigadoras para respaldar las denuncias de abuso verbal.

4.2.3 ACUSACIONES EN CONTRA DEL GERENTE REGIONAL DE RRHH, INTIMIDACIÓN DE TRABAJADORES E INTERFERENCIA CON EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS LABORALES

Todos los miembros del Comité Ejecutivo de STP, así como trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que participaron en diferentes entrevistas grupales realizadas por las investigadoras, expresaron que después del paro laboral del 9 de enero, el Gerente Regional de Recursos Humanos de NHA, hablando por el sistema de altavoz de la fábrica, hizo los siguientes comentarios a los trabajadores:

- *“Que el MITRAB había declarado ilegal la huelga y que la empresa tomaría acciones.”*
- *“Que la empresa necesitaba empleados leales y, por las acciones tomadas, muchos trabajos se perderían.”*
- *“Que los trabajadores que no les gustara el nuevo sistema debían irse; hay mucha gente que necesita un trabajo.”*
- *“Que deberían estar agradecidos con Dios por tener un trabajo.”*

Los trabajadores entrevistados consideraron estos mensajes como amenazas con la intención de intimidar a los trabajadores.

El Gerente Regional negó hacer amenazas o intimidar a los trabajadores; sin embargo, reconoció comunicarse con los trabajadores mediante el altavoz – en los días después del paro del 9 de enero – expresando lo que él consideraba era la posición de la empresa no una posición personal. Expresamente manifestó que por medio del altavoz primeramente dio un saludo a los trabajadores de parte de NHA, recalcando que su declaración fue respetuosa de sus derechos laborales y del deseo de NHA para continuar trabajando junto con los trabajadores; además expresó que también informó a los trabajadores sobre la adquisición de un nuevo edificio que significaría nuevos empleos en el futuro, mencionando la importancia de la disciplina y estabilidad; y finalmente expresó que era una bendición contar con un empleo y que este debía ser preservado y cuidado.

CONCLUSIÓN: La evidencia demuestra que, aunque el Gerente Regional habló del futuro crecimiento del empleo, también utilizó lenguaje que podría ser interpretado por los trabajadores como una forma de amenaza o intimidación.

4.2.4 PRESUNTO DESPIDO ILEGAL DE GRECHEL CAMELIA SUAREZ, TRABAJADORA EMBARAZADA EN FEBRERO DE 2018

Grechel Suarez ingresó a laborar en el turno nocturno el 11 de enero de 2018, conforme a un contrato con un periodo legal de prueba.¹ Durante una entrevista llevada a cabo por las investigadoras, ella expresó que el 17 de enero, ella consultó a un doctor de una clínica privada en Tipitapa y se le informó que estaba embarazada. Ella llevó los resultados de la prueba de embarazo al departamento de RRHH de NHA y solicitó el cambio al turno diurno. Ella expresó que la asociada de RRHH no aceptó los resultados de la prueba de embarazo porque se había realizado en una clínica privada. Debido a esto, ella solicitó apoyo de Deyling García, como Secretario General de STP para acercarse a la gerencia.

Deyling García expresó que llevó la prueba de embarazo de Suarez a los funcionarios de RRHH de NHA y que los resultados fueron recibidos, pero no le proporcionaron un recibo confirmando la entrega. El 24 de enero, Suarez fue convocada a la oficina de la Gerencia

¹ **Art. 28 CT:** En todos los contratos con un término definido, las partes pueden acordar un periodo de prueba no mayor a treinta días durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminada sin ninguna responsabilidad para los mismos.

de RRHH, donde dice que fue engañada para firmar un documento de terminación (ella dijo que ella pensó que estaba firmando un documento sobre horas extraordinarias). Suarez expresó que ella pensó que esta acción estuvo motivada por la comunicación de su embarazo a RRHH. El Gerente de RRHH manifestó que no tenían conocimiento sobre el embarazo y que Suarez fue despedida debido a la baja productividad.

Las investigadoras solicitaron a la fábrica información documentando la baja productividad de la trabajadora, pero no se les proporcionó. Durante la revisión del expediente personal de Suarez, las investigadoras encontraron un contrato firmado para un periodo de prueba de un mes, conforme a la ley, y una “prueba positiva de embarazo” con fecha del 13 de febrero, posterior al despido de la trabajadora. Además, las investigadoras encontraron un documento de terminación de contrato firmado por la trabajadora y copias de los cheques de pago de indemnización emitidos a la trabajadora.

CONCLUSIÓN: Posterior a la conclusión de la investigación y entrega del borrador del reporte de la investigación a la FLA, un juez de Nicaragua que presidió el caso de Grechel Suarez emitió un fallo en el cual ordenaba el pago del periodo de prueba completo, sin ordenar su reinstalación ni el pago retroactivo. El juez además concluyó que no había evidencia de que se le había notificado el embarazo a la fábrica previo a su despido.

4.3 CONDICIÓN DE TRABAJO

4.3.1 INCREMENTO A METAS DE PRODUCCIÓN SIN CONSULTAR CON TRABAJADORES Y SINDICATOS

Los directivos de STP y todos los trabajadores entrevistados confirmaron que el cambio (aumento) en las metas de producción se realizó en octubre de 2017. Esta acción produjo un descontento general entre los trabajadores, basado en la opinión generalizada de que los niveles eran tan altos que eran inalcanzables. Los trabajadores entrevistados expresaron que los aumentos fueron la motivación para los paros laborales del 9 de enero y 2 de febrero de 2018.

Este descontento también se documentó en el acta de la inspección de la huelga del 9 de enero, en la cual el MITRAB manifiesta: “durante la inspección, 74 trabajadores expresaron

unánimemente que: ‘Las metas de producción eran muy elevadas, no se pueden alcanzar (...), las máquinas en la fábrica son obsoletas, son muy viejas y no son rápidas; y la empresa ya no paga el bono para el tiempo perdido por descompostura de maquina.’ ”

NHA manifestó que el aumento de las metas de producción está relacionado a los ajustes que se han llevado a cabo desde el 2017 con el objetivo de aumentar la eficiencia de los trabajadores por un 40 a 50 por ciento, pero que los ajustes no representan un aumento excesivo.

La investigación no confirmó que hubiera alguna comunicación con los trabajadores con respecto a los cambios de metas de producción; sin embargo, si hizo referencia a la discusión de la gerencia con líderes sindicales sobre aspectos del Plan Piloto para bonos de producción. Además, los registros del MITRAB muestran un acuerdo entre NHA, STP, SNPA y trabajadores de cada una de las líneas de producción de la fábrica en el cual NHA accedió a detener temporalmente cualquier cambio a las metas de producción durante tres semanas hasta que dos altos directivos de la fábrica realizaran una mayor revisión de las metas. El registro no es claro en lo que sucedió posteriormente.

CONCLUSIÓN: Aunque se logró confirmar que el aumento de metas de producción en NHA ocurrió, las investigadoras no pueden determinar si los aumentos fueron excesivos o si son razonables bajo las condiciones actuales para el personal de producción.

4.3.2 PRÁCTICA PARA SOLICITAR HORAS EXTRAORDINARIAS MÁS ALLÁ DEL MÁXIMO PERMITIDO POR LEY

De acuerdo, al sindicato STP, la práctica de solicitar horas extraordinarias más allá del máximo permitido por ley está prohibido por las políticas y procedimientos del lugar de trabajo de NHA. Todos los trabajadores y representantes de la fábrica entrevistados expresaron que la fábrica no solicita trabajar más allá del límite diario legal de nueve horas y, de hecho, los trabajadores no han laborado horas extraordinarias en bastante tiempo. Esto se corroboró con los registros de horas trabajadas y una muestra de la nómina de once trabajadores para los últimos tres meses revisados por las investigadoras.

CONCLUSIÓN: Las investigadoras no hallaron pruebas que respaldaran los alegatos de incumplimiento de las políticas y procedimientos del lugar de trabajo que se refieren a las horas extraordinarias.

4.3.3 FALTA DE PAGO TOTAL A TRABAJADORES QUE ACUDEN A CONSULTAS MÉDICAS EN EL INSTITUTO NICARAGÜENSE DEL SEGURO SOCIAL

De acuerdo al CCT, NHA paga a los trabajadores que requieren acudir a consultas médicas en el Instituto Nicaragüense del Seguro Social (INSS) el tiempo de traslado de una hora y media para cada trayecto, además del tiempo de la misma consulta registrado en la constancia del INSS de los servicios realizados (Cláusula 28 del CCT). Se les solicitó a las investigadoras investigar los alegatos de incumplimiento con esta disposición del CCT.

Los trabajadores entrevistados declararon que sí reciben el pago completo cuando consultan en el INSS, incluyendo el tiempo de traslado, lo cual fue corroborado mediante los recibos de nómina revisados para una muestra de diez trabajadores durante los últimos tres meses.

CONCLUSIÓN: Las investigadoras no encontraron evidencia que respaldara los alegatos de incumplimiento con el CCT.

4.3.4 ACUSACIÓN DE INCUMPLIMIENTO CON LA LEY GENERAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

De acuerdo a STP, NHA implementó un nuevo proceso de producción sin llevar a cabo el análisis de riesgos ergonómicos requerido y sin proveer a los trabajadores con el equipo y mobiliario necesario para desempeñar las nuevas operaciones con seguridad.

El Artículo 18 de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo establece que es obligación del empleador “*desarrollar un diagnóstico inicial que tome en cuenta el mapa de riesgos específicos para la empresa y su correspondiente plan de prevención y promoción del trabajo saludable. El diagnóstico debe actualizarse cuando las condiciones de trabajo*

cambien o ocurran cambios en el proceso de producción, y se revisarán, si es necesario, en el evento de que ocurran perjuicios a la salud.”

Durante la reunión de las investigadoras con la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo, sus miembros señalaron que ha habido cambios en las condiciones de trabajo. El Coordinador expresó que actualmente trabajan en una valoración de riesgos con el Departamento de Ingeniería de NHA, pero no confirmaron la fecha de su finalización. El Gerente de Seguridad del Trabajo de NHA manifestó que los cambios en NHA en Nicaragua también se habían implementado en la fábrica de NHA en Honduras y que para esta última, se realizó un estudio de riesgos ergonómicos; el reporte del 7 de marzo de 2017 que se refiere a NHA Honduras fue entregado a las investigadoras.

CONCLUSIÓN: La existencia de un estudio de riesgos ergonómicos realizado en NHA Honduras no sustituye la obligación de cumplir con los requerimientos de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Nicaragua. Por este motivo, las investigadoras llegaron a la conclusión de que NHA no cumple con el Artículo 18 de dicha ley ni con la Norma de Cumplimiento de la FLA sobre Salud, Seguridad y Medio Ambiente HSE.1, que requiere a los empleadores cumplir con todas las leyes nacionales y procedimientos sobre higiene, seguridad ocupacional y medio ambiente.

4.3.5 REUNIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

De acuerdo con el Artículo 59 de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo deben reunirse al menos una vez al mes y cada vez que uno de los sectores representados proponga una reunión. Los miembros de la Comisión expresaron que se reúnen una vez al mes y que su objetivo es monitorear el cumplimiento con todas las normas de seguridad en la fábrica y que no existen situaciones de riesgo que se estén considerando. La gerencia proporcionó registros de tres reuniones de la Comisión (realizadas el 22 de enero, 15 de febrero y 1 de marzo de 2018), que confirmaron la periodicidad de las reuniones y además facilitaron un registro de los temas discutidos allí.

CONCLUSIÓN: La operación de la Comisión Mixta cumple con los Artículos 56 y 59 de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo que regula las funciones de la Comisión y el programa de sus reuniones.

4.3.6 ACTUALIZACIÓN DEL MAPA DE RIESGOS

Representantes de la fábrica proporcionaron un mapa de riesgos en la fábrica actualizado en diciembre de 2016 y los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Salud Ocupacional informaron a las investigadoras que actualmente trabajan en la actualización para tomar en cuenta los cambios dentro de la fábrica.

CONCLUSIÓN: Como se señaló en el punto 4.3.4, las fábricas están obligadas a desarrollar un diagnóstico que incluye un mapa de riesgos, y actualizarlo cada vez que se presenten cambios en las condiciones de trabajo, con el fin de cumplir con el Artículo 18 de la Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la Norma de Cumplimiento de la FLA HSE.1. Entrevistas con los miembros de la Comisión Mixta indicaron que NHA estaba en proceso de actualizar su mapa de riesgos conforme al Artículo 18 de la ley.

4.3.6 CALOR EXCESIVO Y FALTA DE VENTILACIÓN ADECUADA

Los trabajadores expresaron que hay un calor excesivo en la fábrica. Representantes del sindicato STP mencionaron que el sistema de ventilación es inadecuado; solo hay un ventilador para cada línea de producción y no es suficiente para la ventilación de todos los trabajadores de la línea de producción. Los funcionarios de NHA señalaron que realizan cambios con el fin de mejorar la ventilación, y proporcionaron a las investigadoras el plan que han estado implementando para esto desde el 2017.

Durante una visita a la fábrica, las investigadoras observaron que existe un ventilador por cada línea de producción como señalaron los representantes del sindicato; además observaron ventiladores industriales e inyectores de aire que se han instalado de acuerdo con el plan de ventilación de NHA.

CONCLUSIÓN: Las investigadoras revisaron el plan de mejoramiento del sistema de ventilación de la fábrica y verificaron que se encuentra en proceso de implementación, sin

embargo, señalaron que existen elementos del plan que aún no se han cumplido completamente a la fecha de la visita.

4.3.7 MAL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE ALTAVOZ

De acuerdo con STP, no todos los trabajadores escuchan la información que se transmite por los Departamentos de RRHH y Producción debido al mal funcionamiento del sistema de altavoz.

La gerencia de la fábrica y los representantes de la Comisión Mixta reconocieron las fallas del sistema de altavoz, señalando que los trabajadores del área de la fábrica donde se fijan las etiquetas (conocida como el *mercadito*) y de *city park* (parte de la planta 1) no escuchan los anuncios realizados por medio de altavoz.

CONCLUSIÓN: Las investigadoras llegaron a la conclusión de que NHA reconoce el problema y se encuentra en proceso de remediarlo.

4.3.8 DEFICIENTE CONDICIÓN DE LA MAQUINARIA DEBIDO A LA FALTA DE REPARACIÓN Y/O MANTENIMIENTO INADECUADO

NHA mostró a las investigadoras el programa de mantenimiento preventivo para las maquinas de costura y compartió el programa del 2018 para este mantenimiento. Sin embargo, existe un amplio descontento entre los trabajadores entrevistados sobre la condición de la maquinaria, particularmente ya que mientras NHA exige a los trabajadores altas metas de producción, la maquinaria que utilizan es obsoleta y disminuye su producción. Sobre este punto, el acta de la inspección de MITRAB del paro laboral del 9 de enero confirmó la declaración de 74 trabajadores que señalaron que “Las maquinas que tiene la empresa son obsoletas, son antiguas y no tienen mucha velocidad; además se descomponen muy seguido.”

Las investigadoras observaron maquinas en mal estado, así como mecánicos trabajando en la reparación de maquinas. Uno de los trabajadores expresó que la maquina que utilizaba se había averiado tres veces esa mañana. Posteriormente, en una conversación

con trabajadores de las líneas de producción 38, 39, 45 y 83, los trabajadores confirmaron que las maquinas están en mal estado y por tal motivo es difícil cumplir las metas de producción.

CONCLUSIÓN: Aunque NHA cuenta con un programa de mantenimiento preventivo, la combinación de elevadas metas de producción y maquinas deficientes son un área de preocupación, particularmente en el contexto de los paros laborales de enero y febrero.

4.3.9 SISTEMA INADECUADO DE ILUMINACIÓN, ESPECÍFICAMENTE LÁMPARAS SIN FUNCIONAR

La gerencia de NHA reconoció que la iluminación es un problema y manifestó que la fábrica estaba en proceso de cambiar las lámparas en la fábrica. Además, informaron a las investigadoras que ya adquirieron 65 lámparas LED y estaba pendiente la compra de 58 lámparas adicionales.

Aunque la documentación de estas compras no se compartió, NHA si proporcionó a las investigadoras una copia del plan para toda la fábrica que estaba siendo implementando para modernizar la iluminación.

CONCLUSIÓN: Las investigadoras llegaron a la conclusión de que NHA parece estar comprometida con los cambios requeridos por el plan de mejoramiento en toda la fábrica.

4.3.10 PROCESO DE NEGOCIACIÓN PARA EL ACUERDO DEL CONTRATO COLECTIVO 2018-2019 Y SI LA FÁBRICA INTERVINO O INTERFIRIÓ

Deyling García dijo a las investigadoras que el Gerente Regional de RRHH continuamente expresaba durante las negociaciones del CCT, que la gerencia deseaba que existiera un solo sindicato dentro de NHA, que se interpretó como que preferiría que el sindicato STP no estuviere presente en NHA. Sin embargo, no ofreció fechas específicas de cuando se hicieron las supuestas declaraciones o alguna otra información que pudiera permitir una investigación a fondo de estas supuestas declaraciones.

Las investigadoras observaron un caso de aparente interferencia del Gerente General de NHA en asuntos del sindicato cuando alrededor del tiempo en el que la importante productora de prendas de vestir Tegra estaba en proceso de adquirir NHA, envió una carta al Secretario General de la Central Sandinista de Trabajadores solicitando una reunión (NHA solicitó que se realizara entre el 10 y el 14 de junio de 2017) para discutir preocupaciones sobre el sindicato STP. En la carta, el Gerente General expresó que “los nuevos dueños están preocupados con dicha situación en Nicaragua ya que ellos [el sindicato STP] están suministrando información la cual no es correcta y si estamos trabajando para mantener la buena comunicación y sostener buenas relaciones, considero que no es lo correcto como se está desarrollando la situación en la compañía y el procedimiento que están utilizando los miembros de la junta directiva como es de enviarles misivas al personal corporativo”.

Tras consultar con el Gerente General sobre esta carta y tratar de aclarar su significado incierto, el mencionó a las investigadoras que sí era su firma y sello en la carta pero que no la recordaba, agregando que al menos en una ocasión su firma había sido falsificada. Sin embargo, este argumento se anuló cuando el Gerente de Recursos Humanos confirmó que la fábrica en efecto había enviado una carta a la Central Sandinista de Trabajadores, proporcionando a las investigadoras una copia con firma y fecha.

CONCLUSIÓN: Si bien el significado de la antes mencionada carta no es completamente claro, se puede leer como una violación de (1) la Norma de Cumplimiento de la FLA sobre Libertad de Asociación (FOA).10, que establece que “Los empleadores deben abstenerse de interferir con la formación u operación de organizaciones laborales, incluyendo acciones diseñadas para establecer o promover el dominio, financiamiento o control de las organizaciones laborales por los empleadores” y/o (2) la Norma de Cumplimiento de la FLA sobre la Libertad de Asociación (FOA).13, que establece que “los empleadores no deben interferir con el derecho a la libertad de asociación favoreciendo a una organización laboral sobre otra.”

V. OTROS HALLAZGOS

Uno de los trabajadores entrevistados (“Trabajador 1”) alegó que fue despedido el 1 de marzo de 2018, presuntamente por ser miembro de STP. Además, de acuerdo con STP,

NHA no siguió su procedimiento interno ya que no se conformó la Comité bipartito, y a los trabajadores no se les otorgó la oportunidad para defenderse en relación con los despidos del 27 de febrero de 2018 de dos miembros de STP (“Trabajadores 2 y 3”).

CONCLUSION: Las investigadoras no lograron determinar durante el transcurso de su visita a la fábrica de dos días, si los despidos de los Trabajadores 1, 2 y 3 fueron justificados y conforme a los procedimientos aplicables.