



FAIR LABOR
ASSOCIATION®

REPORTE RESUMEN
INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE DE SALVAGUARDIA COMISIONADA POR LAS MARCAS
NEW HOLLAND APPAREL, NICARAGUA

En febrero de 2018, las compañías participantes afiliadas, Nike Inc. y Under Armour solicitaron a Fair Labor Association (“FLA”) realizar una investigación de salvaguardia¹ en la fábrica New Holland Apparel de Nicaragua, S.A. (“NHA”)². Las dos marcas solicitaron que la FLA contratara a un experto independiente para investigar los alegatos de violaciones a la libertad de asociación -- particularmente en lo que se refiere al despido de un líder sindical que contaba con la protección laboral del del fuero sindical -- así como de otras normas laborales.

Anteriormente, el 2 de febrero de 2018, la FLA recibió un comunicado del sindicato Trabajadores al Poder (“STP” o “sindicato STP”) de NHA, reportando que la gerencia de la fábrica había iniciado un proceso administrativo para la terminación del contrato de trabajo de su Secretario General, Deyling Antonio García Quiroz (“Deyling García”). El comunicado no se estructuró de acuerdo con el procedimiento de Queja de Terceros de la FLA, y por tal motivo no se emprendió la revisión de la Queja de Terceros. Sin embargo, el personal de FLA siguió de cerca los avances del procedimiento legal relacionado a Deyling García y NHA y el acuerdo al que eventualmente llegaron las partes. Una perspectiva general de estos avances se ofrece en este Reporte Resumen Final.

Para llevar a cabo la investigación de salvaguardias, la FLA contrató a dos expertas altamente experimentadas en normas laborales, Ena Lilian Nuñez Mancía y Katya Castillo, conforme a los detallados Términos de Referencia redactados por la FLA con el consentimiento de las dos marcas. Las expertas viajaron a Nicaragua para realizar la investigación; las actividades de el campo incluyeron dos días completos de entrevistas, otras reuniones y la revisión de documentos en la fábrica los días miércoles 21 de marzo y jueves 22 de marzo.

Una vez finalizada la investigación, las investigadoras prepararon un borrador del informe con los hallazgos y conclusiones referentes a todos los asuntos examinados conforme a los Términos de Referencia. La FLA revisó el borrador del informe y solicitó algunas aclaraciones, posteriormente realizadas por las investigadoras. El reporte final de la investigación independiente está también disponible en el sitio de la FLA.

¹ Los procedimientos de Salvaguardias de la FLA se presentan en <http://www.fairlabor.org/transparency/safeguards> Esto es parte de la categoría descrita en “Investigación independiente comisionada por las marcas.”

² NHA fue adquirida en el 2016 por la compañía de manufactura de prendas de vestir basada en EE.UU. Tegra. NHA es conocida también como Tegra Nicaragua.

DESPIDO DEL LÍDER SINDICAL

Previo al inicio del proceso de Salvaguardias y de la investigación independiente, NHA había solicitado autorización al Ministerio de Trabajo de Nicaragua (“MITRAB”), mediante un proceso administrativo de revisión, para terminar el contrato de trabajo de Deyling García, basándose en los Artículos 48 d. y 231 del Código de Trabajo (CT), y el Artículo 45 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de NHA.

Específicamente, la gerencia de NHA alegaba que el líder sindical había promovido 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 declararon que las actas de inspecciones del MITRAB del 30 de octubre y 28 de noviembre de 2017 mostraban que Deyling García había acosado a cuatro trabajadores de la fábrica además proporcionó evidencia de otras instancias de conducta inapropiada de su parte previamente en el 2017.

En vista de esta solicitud de NHA, el MITRAB llevó a cabo una audiencia de pruebas y emitió una sentencia el 23 de febrero de 2018 declarando admisible la terminación del contrato de trabajo de Deyling García. Esta sentencia se confirmó por una sentencia vinculante final el 6 de marzo negando una apelación que se había presentado.

Deyling García presentó una apelación a la sentencia final del MITRAB, en esta ocasión ante el sistema de juzgados laborales de Nicaragua, demandando su reinstalación así como el pago retroactivo de los salarios por el tiempo fuera de su posición en la fábrica. Ese caso legal estaba pendiente al momento en el que las investigadoras realizaron el trabajo de campo; la audiencia se programó para realizarse el 23 de abril de 2018 ante el Juez del Quinto Juzgado de Trabajo y Seguridad Social del Distrito de Managua.

Las investigadoras procedieron a la preparación del producto de su trabajo, conforme al mandato de los Términos de Referencia, sin considerar el curso de la apelación de Deyling García ante las autoridades judiciales de Nicaragua. Su revisión y análisis incluyó asuntos relacionados a los alegatos presentados por Deyling García y a su vez los presentados por NHA referente a sus actividades.

El proceso de revisión de Salvaguardias de la FLA, que incluye tanto el mecanismo de Queja de Terceros como las investigaciones de Salvaguardias iniciadas a solicitud de las compañías afiliadas a la FLA (este último siendo el proceso involucrado en este caso), nunca han tenido como objetivo ser un sustituto a la consideración de los asuntos relevantes conforme a los procedimientos de revisión administrativos y judiciales establecidos por las leyes nacionales. Dicho de otra manera, el proceso de investigación de los hechos de la FLA y cualquier conclusión o recomendación que resulten no tienen como intención permitir un espacio alternativo para que ya sea la parte querellante o la parte demandada busquen un recurso cuando las autoridades legales nacionales ya están evaluando el mismo conjunto de asuntos.

El 23 de abril, la antes mencionada audiencia se realizó, posteriormente el juzgado programó una segunda audiencia el 3 de mayo. Previo a esa segunda audiencia, Deyling García y NHA entablaron negociaciones para resolver el caso inicialmente presentado por NHA ante el MITRAB que en ese momento se encontraba pendiente en el sistema judicial. Esas negociaciones resultaron en un acuerdo de conciliación confidencial entre Deyling García y NHA que fue aprobado por las autoridades judiciales de Nicaragua, así resolviendo los asuntos en disputa entre las dos partes que habían llevado a la terminación del empleo de Deyling García.

Ya que el proceso legal que se refería a Deyling García se concluyó conforme a los procedimientos legales de Nicaragua, el reporte de investigación independiente, así como el Reporte Resumen preparado por la FLA, no incluyen hallazgos ni conclusiones referentes al despido de Deyling García, ni sobre los alegatos planteados por NHA referentes a él.

Para efectos de claridad y transparencia, este reporte hace referencia a los alegatos centrales referentes a su despido que formaron parte de los Términos de Referencia – pero sin llegar a hallazgos y conclusiones, que al ser incluidos podrían contraponerse a las normas establecidas de la FLA para la investigación de Salvaguardias.

El reporte de la investigación independiente incluye una serie de hallazgos y conclusiones con respecto a todos los demás asuntos abordados en los Términos de Referencia que no corresponden a las acciones de Deyling García relacionadas a la terminación de su empleo.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE Y RECOMENDACIONES DE LA FLA

Las investigadoras hicieron los siguientes hallazgos con respecto a los alegatos de incumplimientos presentados en los Términos de Referencia:

Acoso, Abuso Verbal, Discriminación: Las investigadoras determinaron que no existían registros de procedimientos disciplinarios a los miembros del Comité Ejecutivo de STP. Con respecto a los alegatos de acoso y el relacionado trato inadecuado de miembros de STP por parte de funcionarios de la fábrica, las investigadoras concluyeron que llamadas y convocatorias a los líderes sindicales que no se encuentran en sus puestos de trabajo sin justificación a reportarse a sus puestos no se pueden considerar como una forma de acoso al trabajador. Al contrario, su intención es recordar la necesidad de cumplir con las obligaciones de sus contratos individuales de trabajo.

Recomendación de la FLA: La fábrica deberá contratar a un experto laboral independiente para revisar su sistema disciplinario con el fin de garantizar que cumpla con las leyes nacionales, así como el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA. La fábrica debe llevar a cabo una capacitación, que se debe repetir anualmente, sobre la libertad de asociación y otros reglamentos y normas del lugar de trabajo relevantes.

Abuso Verbal en Contra de los Trabajadores por parte del Gerente de Producción y Supervisor de la Fábrica: Los trabajadores y miembros del Comité Ejecutivo del STP entrevistados comentaron a las investigadoras que no habían sido sujetos de abuso verbal por el Gerente de Producción ni por supervisores de NHA, y que no tenían conocimiento de casos concretos de abuso verbal por estos directivos. Por lo tanto, las investigadoras no encontraron fundamentos de los reclamos de abuso verbal.

Acusaciones en Contra del Gerente Regional de RRHH de NHA de Intimidación de los Trabajadores e Interferencia con el Ejercicio de sus Derechos Laborales: Las declaraciones de los trabajadores (sindicalizados y no sindicalizados) indicaron que las declaraciones realizadas por el Gerente Regional de RRHH después de un paro laboral tenían la intención de intimidar a los trabajadores e interferir con su derecho a organizarse. El Gerente Regional de RRHH declaró que no fue su intención intimidar a los trabajadores, sino que hablaba de la necesidad de colaborar y del futuro crecimiento de la compañía. Como mínimo, el Gerente Regional de RRHH demostró una insensibilidad y una falta de habilidades básicas de comunicación con los trabajadores.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe garantizar que el Gerente Regional de RRHH y otros miembros de la gerencia relevantes reciban capacitación de un experto independiente sobre la conducta apropiada en las relaciones laborales en un ambiente laboral sindicalizado.

Supuesto Despido de Trabajadora Embarazada: Una trabajadora fue despedida dentro del periodo legal de prueba. La trabajadora alegó que el despido fue motivado por su embarazo, mientras que la gerencia alegaba que fue basado en su desempeño deficiente. La gerencia no proporcionó a las investigadoras documentación para respaldar el alegato de baja productividad de la trabajadora. Al finalizar la investigación, un juez de Nicaragua que presidía el caso de despido ilegal emitió un fallo en el cual se ordenaba el pago completo del periodo de prueba, pero no ordenó su reinstalación ni el pago retroactivo.

Recomendación de la FLA: Mejorar los registros de la gerencia de desempeño; la fábrica debe capacitar a trabajadores de RRHH sobre las políticas y procedimientos sobre el manejo de casos de trabajadoras embarazadas y trabajadores en su periodo de prueba.

Cambio (Aumento) en las Metas de Producción sin Consultar con los Trabajadores y Sindicato: Las entrevistas con los trabajadores y funcionarios del sindicato confirmaron que el cambio (aumento) en las metas de producción ocurrió en octubre de 2017. Esta acción produjo un descontento general entre los trabajadores basado en la opinión ampliamente compartida de que los niveles eran tan altos que eran inalcanzables, particularmente dada la pésima condición de la maquinaria. Los trabajadores manifestaron que estos aumentos eran la principal razón de los paros laborales del 9 de enero y 2 de febrero de 2018. No existe evidencia de una consulta con los trabajadores y sindicato previo al cambio de las metas de producción.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe fomentar el diálogo con los trabajadores y representantes del sindicato sobre los cambios de producción – con respecto a los que ya se implementaron y a los cambios planeados en el futuro. Dicho diálogo debe incluir la razonabilidad de las metas de producción.

Solicitar Tiempo Extraordinario Mayor al Máximo Permitido por Ley: Las investigadoras no encontraron evidencia de que NHA había solicitado a los trabajadores trabajar durante horas extraordinarias más allá del máximo legal permitido, conforme a las políticas y procedimientos del lugar de trabajo en NHA. Una revisión de los registros de horas laboradas y nómina de una muestra de once trabajadores de los últimos tres meses confirmó que este es el caso.

Falta de Pago Completo a Trabajadores que Acuden a Citas Médicas en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS): Los trabajadores entrevistados manifestaron que sí reciben el pago completo cuando consultan en el INSS, incluyendo el tiempo de traslado, lo que fue corroborado mediante los recibos de nómina revisados correspondientes a una muestra de diez trabajadores durante los últimos tres meses.

Incumplimiento con la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo: Las investigadoras encontraron que NHA implementó un nuevo proceso de producción sin llevar a cabo el requerido análisis de riesgos ergonómicos, y sin proveer a los trabajadores el equipo y mobiliario necesario para desempeñar con seguridad las nuevas operaciones como lo requiere el Artículo 18 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. La fábrica no cumple con la ley.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe completar el requerido análisis de riesgos ergonómicos y actualizar las políticas y procedimientos para garantizar que el análisis se lleve a cabo con respecto a posibles cambios en los procesos de producción en el futuro.

Reuniones de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo: Las investigadoras encontraron que la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo había sido constituida en NHA conforme al Artículo 56 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo y realizaba las reuniones conforme al Artículo 59 de dicha Ley.

Actualización del Mapa de Riesgos: Las investigadoras revisaron un mapa de los riesgos en la fábrica actualizado en diciembre de 2016 y los miembros de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo informaron a las investigadoras que se encuentran trabajando actualmente en una revisión para tomar en cuenta los cambios dentro de la fábrica como lo requiere el Artículo 18 de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. A la fecha de la investigación, la fábrica no se encontraba en cumplimiento con la ley.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe actualizar el mapa requerido de riesgos en la fábrica y las políticas y procedimientos, con actualizaciones periódicas según se requieran entregadas oportunamente.

Calor excesivo y Falta de Ventilación Adecuada: La fábrica cuenta con un plan desde el 2017 para reducir el calor y proveer una ventilación adecuada. Ciertos elementos del plan no han sido completados en su totalidad.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe garantizar que se implemente el plan para reducir el calor y mejorar la ventilación y revisarlo regularmente para garantizar que sea efectivo en abordar los asuntos planteados con respecto al calor y ventilación.

Sistema de Altavoz Averiado: Las investigadoras confirmaron que los mensajes transmitidos por el sistema de altavoz de la fábrica no llegan a los trabajadores de ciertas áreas de la fábrica debido a averías en el sistema de altavoz.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe reparar/modernizar el sistema de altavoz para garantizar que todos los trabajadores escuchen los anuncios y se informen de los avances en la fábrica oportunamente.

Condiciones Deficientes de la Maquinaria Debido a Falta de Reparaciones y/o Mantenimiento Inadecuado: Las investigadoras observaron maquinaria en malas condiciones, así como a mecánicos trabajando en la reparación de máquinas. Uno de los trabajadores manifestó que la máquina que utilizaba se había averiado tres veces esa mañana. La deficiente condición de la maquinaria impide a los trabajadores cumplir con sus metas de producción.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe priorizar el programa de mantenimiento preventivo para la maquinaria y debe garantizar que los trabajadores no se afecten negativamente en cumplir las metas de producción razonables debido a maquinaria averiada o con fallas.

Sistema de Iluminación Inadecuado: Las investigadoras confirmaron que existen problemas con el sistema de iluminación de la fábrica. La gerencia de NHA informó a las investigadoras que existe un plan que se está implementando para modernizar la iluminación en la fábrica, y compartieron el plan con las investigadoras.

Recomendación de la FLA: La fábrica debe continuar con la implementación del plan para mejorar la iluminación y revisar los requerimientos periódicamente.

Interferencia de la Gerencia en Asuntos del Sindicato: Las investigadoras confirmaron que, a mediados del 2017, el Gerente General de NHA envió una carta al Secretario General de la Central Sandinista de Trabajadores criticando a uno de los sindicatos en la fábrica (el sindicato STP) indicando su preferencia para que este sindicato ya no exista en la fábrica. Las investigadoras sugirieron que esta acción podría ser una violación de (1) la Norma de Cumplimiento de la FLA FOA.10 sobre la Libertad de Asociación que establece que “Los empleadores se abstendrán de acciones de interferencia con la formación u operación de organizaciones laborales, incluyendo las acciones diseñadas para establecer o promover el dominio, financiamiento o control de las organizaciones laborales por los empleadores” y/o (2) Norma de Cumplimiento sobre la Libertad de Asociación de la FLA

FOA.13, que establece que “los empleadores no interferirán con el derecho a la libertad de asociación favoreciendo una organización laboral sobre otra.”

Recomendación de la FLA: La fábrica debe establecer un programa de entrenamiento integral para sus gerentes y personal de RRHH sobre los derechos de asociación de sus trabajadores, incluyendo el respeto a la prohibición de la interferencia de la gerencia con los sindicatos y/o preferencia de un sindicato sobre otro.

CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

La investigación de Salvaguardia en NHA detallada en este Reporte Resumen se inició por la solicitud de las compañías afiliadas a la FLA, Nike y Under Armour, aprovechando las preocupaciones que se habían hecho de su conocimiento sobre violaciones a la libertad de asociación así como de otras normas laborales. Ejecutado por dos expertas en derecho laboral seleccionadas por la FLA, el reporte de la investigación documenta una serie de problemas que se prestan para programas efectivos de remediación – algunos de los cuales ya se encuentran en proceso y otros requerirán esfuerzos adicionales.

Las dos compañías, mediante su relación de subcontratación con NHA, son idóneas para trabajar con la gerencia de la fábrica para garantizar que se desarrolle e implemente un plan de remediación detallado. Aunque algunos de los problemas centrales de libertad de asociación no son abordados en el reporte como consecuencia del acuerdo entablado entre el anterior líder sindical Deyling García y NHA, la atención adecuada a los restantes temas documentados será crítica para mejorar en general el ambiente laboral en la fábrica y demostrar una mayor sensibilidad a las preocupaciones de los trabajadores.

La FLA espera recibir actualizaciones de parte de las compañías sobre el progreso en NHA sobre los temas documentados en el reporte de la investigación y las acciones recomendadas delineadas en el Reporte Resumen.