

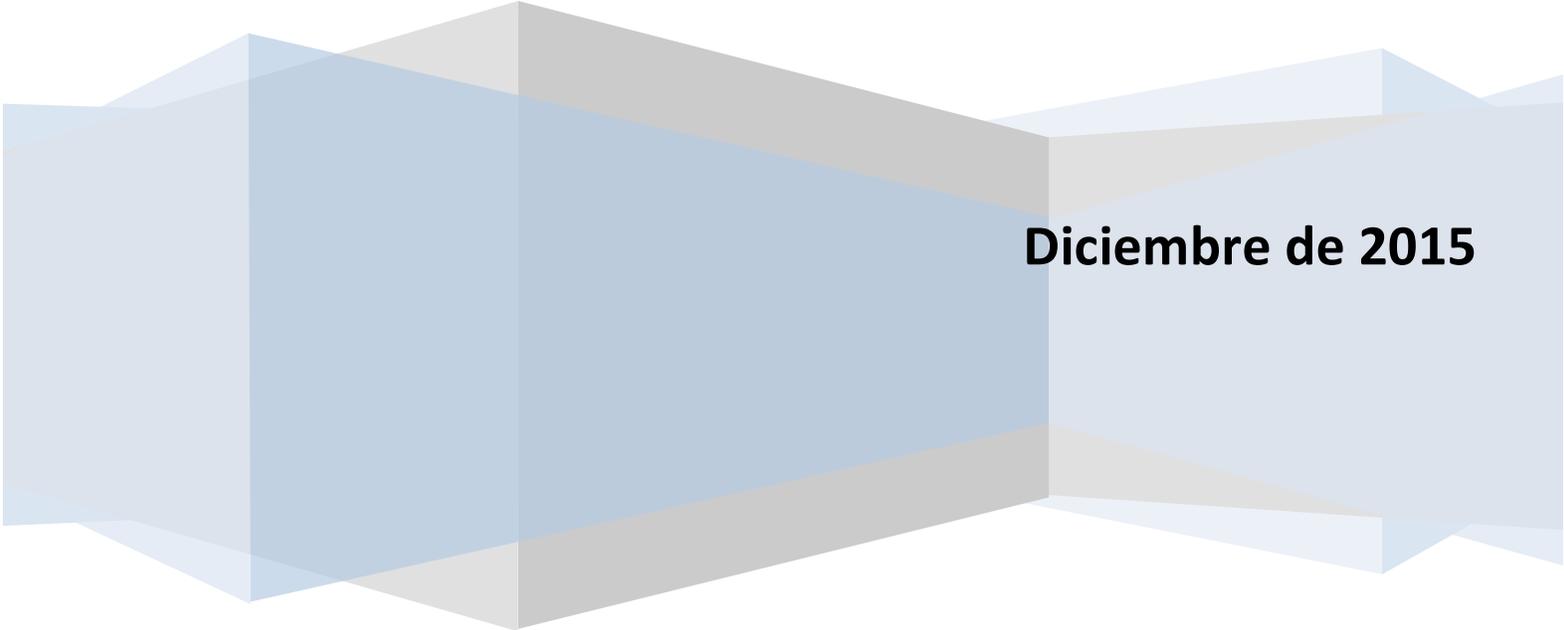
Fair Labor Association

# Investigación especial

New Holland Apparel de Nicaragua, S.A.

Managua, Nicaragua

Katya Castillo, Experta en Derechos Laborales



**Diciembre de 2015**

# Contenido

- Antecedentes ..... 3
- Información general de la fábrica ..... 4
- Metodología aplicada ..... 4
- Resultados..... 5
- Conclusiones ..... 12
- Recomendaciones ..... 13

Unknown  
Field Co  
Andrew k  
Deleted:

## Antecedentes

El 13 de noviembre de 2015, el Sindicato Trabajadores al Poder de la Empresa New Holland Apparel emitió una queja por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, argumentando que la Central Sindical a la que pertenece, en apoyo de la fábrica, realiza una persecución sindical a un grupo de trabajadores que constituían la junta directiva de un nuevo sindicato en formación, con la fábrica realizando despidos de afiliados que acudieron a una reunión en la Central Sindical para resolver problemas internos de la organización del sindicato y en el contexto de elección de su nueva Junta Directiva.

Los trabajadores despedidos, según la información del sindicato, fueron: Iris Sánchez, Claudia Chávez, Claudia Traña, Jerson Pérez y Edgar Robleto (directivo sindical).

Por este motivo, la Fair Labor Association solicitó la realización de la presente investigación independiente a nombre de las marcas afiliadas con la FLA adidas-Group y Under Armour, ambas clientes de New Holland Apparel, con el objetivo de determinar los siguientes puntos:

1. Si las terminaciones laborales del directivo sindical y de cuatro afiliados del Sindicato Trabajadores al Poder, se realizaron en cumplimiento de la legislación nacional y las regulaciones internas de la fábrica; y si estas ocurrieron por el ejercicio de la labor sindical.
2. Identificar si alguna instancia de la gerencia interfiere en el derecho de asociación, favoreciendo a una organización por sobre otra, interfiriendo en la formación u operación de las organizaciones de trabajadores.
3. Revisar si el sistema de gestión de la Fábrica garantiza que todos los procedimientos relacionados con la terminación y los criterios aplicables utilizados para determinar la terminación de los trabajadores, son objetivos y en cumplimiento de las leyes nacionales, reglamentos y procedimientos, y libre de cualquier forma de acoso, abuso o discriminación.
4. Revisar si el Sistema de Gestión de la Fábrica asegura o impide todo acto de discriminación o represalia antisindical, es decir, si asegura que no existan decisiones de empleo que afecten negativamente a los trabajadores, en su totalidad o en parte, por afiliación sindical o por la participación de los trabajadores en actividades sindicales.
5. Revisar si el Sistema de Gestión asegura y evita la interferencia de la gerencia con los trabajadores en el ejercicio del derecho a la libertad de asociación, favoreciendo a una organización de trabajadores sobre otra o interfiriendo con la formación o funcionamiento de las organizaciones de trabajadores.
6. Revisar si el Sistema de Gestión cumple con el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento en el Lugar de Trabajo de la FLA y relacionados con los parámetros anteriores.

## Información general de la fábrica

New Holland Apparel, S.A. se encuentra ubicada en el Parque Industrial Astro de Nicaragua, y es una empresa maquiladora del sector textil nicaragüense que elabora ropa deportiva. Como se ha indicado anteriormente, adidas-Group y Under Armour son clientes de la fábrica.

Actualmente su fuerza laboral la constituyen 2,100 personas, de las cuales 1,300 son mujeres (61.90 %) y 800 son hombres (38.10%).

Dentro de New Holland existen conformadas tres organizaciones sindicales:

1. Sindicato de Trabajadores al Poder;
2. Sindicato de Trabajadores Ni un Paso Atrás ; y
3. Sindicato de Trabajadores Unitarios.

Recientemente, la fábrica y las organizaciones sindicales coaligadas firmaron un Convenio Colectivo de Trabajo que tiene vigencia desde el presente año hasta el 2017, definiendo normativa interna de trabajo y los derechos y beneficios de los trabajadores y las organizaciones sindicales de New Holland.

## Metodología aplicada

La metodología aplicada consistió básicamente en la visita *in situ* a la fábrica con el objetivo de poder revisar la documentación relacionada a los hechos que motivaron la presente investigación y en la realización de entrevistas con las organizaciones de trabajadores presentes en la fábrica.

Para llevar a cabo la revisión documental se solicitó a la fábrica lo siguiente:

1. Políticas y procedimientos de terminaciones laborales, no discriminación y libertad de asociación;
2. Reglamento Interno de Trabajo vigente;
3. Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo;
4. Convenio Colectivo de Trabajo;
5. Expedientes de los trabajadores que fueron despedidos; y
6. Expedientes de los dirigentes sindicales de las tres organizaciones de trabajadores en New Holland.

Durante la visita a la fábrica se realizaron 5 entrevistas grupales, donde participaron un total de 33 personas. Dichas entrevistas se realizaron de la siguiente manera:

1. Con la gerencia de New Holland, en la cual estuvieron presentes el Gerente General, la Gerente de Recursos Humanos y el Gerente de Recursos Humanos Regional para Honduras y Nicaragua.
2. Con miembros del Sindicato de Trabajadores al Poder, en la que tuvieron presencia el Secretario General, la Secretaria de Organización, la Secretaria de Finanzas, Secretaria de Propaganda, Secretaria de la Mujer, Secretario de Actas y Acuerdos, Secretario de Asuntos Laborales y Conflictos, Secretario de Juventud, Cultura y Deporte, Secretario Fiscal, Secretario de Relaciones Nacionales e Internacionales, Secretario de Higiene y Seguridad; y Vocales 1 y 2.
3. Al Sindicato Ni un Paso Atrás, donde tuvieron presencia la Secretaria General, dos Secretarios de Higiene y Seguridad Ocupacional, Secretario de Cultura y Deporte, Secretaria de la Mujer, Secretaria de Actos y Acuerdos, Secretaria de Organización, Secretaria de Calidad; y Secretario de Capacitación Sindical.
4. Con miembros del Sindicato de Trabajadores Unitarios, en la que estuvieron presentes la Secretaria General, la Secretaria de Asuntos Laborales, la Secretaria de Finanzas, la Secretaria de la Mujer, Secretaria de Organización y Propaganda, Secretario de Deportes, Secretario de Higiene y Seguridad, Secretario en Bono y Producción, y Secretaria de Actas.
5. Con dos Asistentes de Recursos Humanos, encargadas del Cumplimiento de Seguridad Ocupacional y del Marcaje de Personal, Constancias Médicas y Subsidios.

Adicionalmente, se realizaron entrevistas individuales, vía telefónica, con dos de los trabajadores despedidos del Sindicato de Trabajadores al Poder.

## Resultados

En relación a cada uno de los puntos de la investigación independiente, establecidos en los Términos de Referencia, y a la triangulación de la información obtenida de la revisión documental y de las entrevistas realizadas, pudo determinarse lo siguiente:

1. **Sobre si las terminaciones laborales del directivo sindical y los cuatro afiliados del Sindicato Trabajadores al Poder (STP), se realizaron en cumplimiento de la legislación nacional y las regulaciones internas de la fábrica; y si estas ocurrieron por el ejercicio de la labor sindical.**

**A) Caso de Edgar Robleto,** Directivo del STP, su terminación laboral ocurrió el 13-11-2015 con la aceptación de su cancelación del contrato de trabajo que consta en Acta de Conciliación del Ministerio de Trabajo, en aplicación del Art. 48 y 231 del Código de Trabajo.

Al revisar el expediente laboral del trabajador, se constataron una serie de reportes disciplinarios en la que se le atribuían diferentes problemas de conducta (por abuso verbal y amenazas contra personal de la fábrica, e incluso, contra una Auditora de Under Armour y un guardia de seguridad de la empresa). Además de los reportes disciplinarios que motivaron sanciones verbales y escritas impuestas por Recursos Humanos, se constató una suspensión de 5 días aplicada al Directivo en enero de 2015 **y una advertencia última y final en junio de 2015** surgida en virtud de una reunión de la Comisión Laboral Bipartita, donde tuvieron presencia representantes del STP y de la fábrica, en la que se recomendó al directivo (1) tomar capacitaciones para interactuar con las personas y resolver situaciones laborales y (2) reunirse 1 vez por semana con la gerencia para apoyarle y conocer sus sugerencias, por un periodo de 3 meses. **En dicho acuerdo de la reunión bipartita, se determinó que de continuar estos problemas, se solicitaría la cancelación del contrato ante las autoridades competentes.** Sin embargo, después de la advertencia, en el expediente de trabajo del directivo, se registraron nuevos reportes disciplinarios por abuso verbal en octubre de 2015, cuestión que motivó una nueva reunión de la Comisión Laboral Bipartita en la que se determinó que la fábrica solicitaría la cancelación del contrato del directivo ante el Ministerio de Trabajo por las amenazas que el dirigente sindical habría realizado contra un guardia de seguridad de la empresa, quien era afiliado al Sindicato Ni un Paso Atrás.

Debe mencionarse que en dicha reunión de la Comisión Laboral Bipartita, se incluyeron a representantes de la organización sindical Ni un Paso Atrás, **para representar los intereses de su afiliado**, quienes recomendaron la terminación del dirigente acusado de abuso verbal. En el acta de acuerdo, el trabajador manifestó su inconformidad con las investigaciones realizadas por Recursos Humanos, y asimismo lo hizo su representante, Deyling García, Secretario General del STP, considerando que el hecho se dio por provocaciones del guardia de seguridad.

Edgar Robleto estaba protegido con la garantía del fuero sindical regulada en el Art. 231 del Código de Trabajo, lo que implicaba: (i) que su terminación debía ser autorizada por el Ministerio de Trabajo; y (ii) que se diera en virtud de una causa justificada en la ley y debidamente comprobada. En el marco del proceso de terminación ante el Ministerio, se argumentó que había justa causa en aplicación del Art. 48 del Código de Trabajo, pero no

se especificó un motivo, el trabajador no contó con el apoyo de testigos,<sup>1</sup> y al final, aceptó la cancelación de su contrato<sup>2</sup>.

Según el STP y el mismo directivo afectado, su cancelación se dio por el ejercicio de su labor sindical, en el marco de la campaña para la elección de una nueva junta directiva de la organización, para evitar que fuera elegido nuevamente. En las entrevistas realizadas a las otras dos organizaciones sindicales, se expresó que el dirigente Edgar Robleto tenía problemas de conducta y de abuso verbal contra otros trabajadores. Por otra parte, la gerencia de la fábrica argumentó los mismos problemas de conducta del dirigente y el Encargado Regional de Recursos Humanos aseguró que mantenía una comunicación constante con el dirigente para apoyarle y ayudarlo a que su comportamiento de conducta mejorara, pero que no hubo resultados favorables.

Sobre los problemas de conducta del dirigente, el mismo Edgar Robleto aceptó que si tuvo problemas y conflictos generados por su carácter fuerte.

En conclusión, a través de la revisión de expedientes y entrevistas pueden establecerse los reiterados problemas de conductas del trabajador y que en virtud de ellos, se inició el proceso de cancelación del contrato que estuvo apegado a lo establecido en el Art. 48 y 231 del Código de Trabajo; y según los procedimientos internos de la fábrica establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo (Cláusula 10 Ord. 1º)

**B) Caso de Jerson Pérez**, afiliado al STP; su terminación ocurrió sin causa justificada el 13-11-2015, en aplicación del Art. 45 del Código de Trabajo.

En la revisión del expediente se identificaron dos reportes disciplinarios, del 02-10-2015 y del 04-11-2015, por realizar mal su trabajo y por realizar el trabajo que no le corresponde. Sin embargo, en los reportes no se hacía constar la presencia de testigos, se evidenció la negativa del trabajador de firmar y no se constataba la presencia de un dirigente de su sindicato para que defendiera sus intereses. El argumento de la gerencia consistía en que el trabajador conectó a su computadora de trabajo un dispositivo USB en contravención de una disposición de una Política Informática de la Fábrica<sup>3</sup>. Al respecto, el STP y el trabajador afectado manifestaron que esa acusación fue producto de un acoso ejercido

---

<sup>1</sup> Según Edgar Robleto y el STP, se iban a presentar testigos que pudieran aclarar los hechos pero no acudieron, asegurando que tuvieron temor de ser despedidos por testificar.

<sup>2</sup> El trabajador afectado aseguró que aceptó la cancelación porque ya no podía manejar el acoso que la gerencia había ejercido en su contra, a través de aplicaciones de sanciones disciplinarias.

<sup>3</sup> “No conectar ningún dispositivo electrónico en las computadoras conectadas a la red local de New Holland Apparel de Nicaragua, S.A., tales como celulares, cámaras, Ipods, impresoras, memorias USB, no relacionado con su puesto de trabajo, u otro dispositivo externo”.

en su contra en el contexto de elección de una nueva junta directiva del sindicato, puesto que el trabajador afectado formaba parte de una planilla para optar a ser miembro de la junta directiva. Mencionaron además que la computadora del trabajador tiene bloqueados los puertos de USB, por lo que consideran falsa esa acusación.

Por otra parte, la gerencia manifestaba que se adjuntó a uno de los reportes disciplinarios, pruebas documentales sobre el hecho descrito anteriormente, consistentes en capturas de pantallas que mostraban la existencia de instalación de un dispositivo USB. Sin embargo, las imágenes no muestran de forma determinante que fue el trabajador quien ingresó ese dispositivo USB, pues no se contaba con información complementaria que pudiera sustentar esa acusación y menos con los testimonios de personas que pudieran haber conocido del hecho.

A la fecha, el trabajador afectado se niega a aceptar su cheque de liquidación por considerar injusto su despido.

En conclusión, la **terminación laboral se dio en el marco de la figura del despido injustificado, contemplada en el Código de Trabajo (Art. 45), e irrespetando la Cláusula 10 del Convenio Colectivo de Trabajo, puesto que no se conformó la Comisión Bipartita que se exige para resolver un caso sobre el cometimiento de una falta, previo al ejercicio de la acción ante la autoridad competente.**

- C) **Caso de Iris Sánchez**, su terminación ocurrió sin causa justificada el 11-11-2015, en aplicación del Art. 45 del Código de Trabajo y se verificó el pago de su liquidación dentro del límite legal establecido.

En el expediente de la trabajadora se observó que tenía un reporte disciplinario por “no estar en su puesto de trabajo sin autorización y realizando funciones que no le corresponden” con fecha 04-11-2015. Dicho reporte no está firmado por la empleada y tampoco se incluyó a testigos sobre el caso. Al consultarlo con la gerencia, manifestaron que ella se desplazaba por la fábrica sin autorización y eso no le correspondía y le impedía realizar su trabajo con eficiencia.

El STP también considera que el despido de Iris Sánchez, se dio porque ella iba en una planilla de elecciones para elegir a una nueva junta directiva del sindicato.

Respecto al caso, puede determinarse que también su despido fue injustificado, **de acuerdo a la figura establecida en el Art. 45 del Código de Trabajo, pero no según las disposiciones ya citadas del Convenio Colectivo de Trabajo que exigen la conformación de la Comisión Bipartita.**

**D) Caso de Claudia Chávez**, dirigente del Sindicato Ni Un Paso Atrás (SNPA). Se verificó que su fecha de despido ocurrió el 20-08-2014 por una ausencia injustificada de la trabajadora de 5 días. Dicha terminación ocurrió en el marco del procedimiento legal establecido para un dirigente sindical en el Código de Trabajo (Art. 48 y 231), es decir con la autorización del Ministerio de Trabajo.

**E) Caso de Claudia Traña**, según la información proporcionada por la gerencia y las organizaciones sindicales, la trabajadora aún se encuentra trabajando activamente dentro de la fábrica, cuestión que pudo constatarse con sus registros de marcación del mes de noviembre de 2015.

**2. Identificar si alguna instancia de la gerencia interfiere en el derecho de asociación, favoreciendo a una organización por sobre otra, interfiriendo en la formación u operación de las organizaciones de trabajadores.**

El STP manifestó que hubo una interferencia de la gerencia en el funcionamiento de su organización sindical, al despedir a uno de sus dirigentes sindicales, con apoyo del Sindicato Ni Un Paso Atrás, y a dos de sus afiliados que precisamente estaban participando en una terna para la elección de la nueva Junta Directiva del Sindicato. Frente a este punto, la gerencia manifestó que desconocían que los trabajadores despedidos iban en una de las ternas de elección para una nueva junta directiva sindical.

Por otra parte, la gerencia manifestó que tiene una política de apertura frente a las demandas o problemas planteados por las organizaciones sindicales, que se basa en la igualdad y no discriminación. Sin embargo, dos de los sindicatos entrevistados expresaron que hay preferencias para la atención de sus demandas respecto a otra de las organizaciones de trabajadores (Ni Un Paso Atrás), mencionando como ejemplos:

- a. Que la gerencia les permite proponer nombres de personas para ingresar a trabajar a la fábrica; y
- b. Que la gerencia incluyó a la Secretaria General y otros directivos del Sindicato Ni Un Paso Atrás en el procedimiento de despido del directivo del STP, en contravención a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Por otra parte, a pesar de reconocerse a los dirigentes sindicales 45 días de permisos anuales para el ejercicio de sus actividades y libertad para atender los problemas de sus afiliados dentro de la fábrica, dos de las organizaciones sindicales entrevistadas manifestaron que existen comentarios discriminatorios de parte de los supervisores y de personal de recursos humanos al momento de otorgárselos, por cuestionarles de manera verbal, si en realidad usan los permisos para ejercer labor sindical. Por ejemplo, comentaron que los supervisores y unas asistentes de recursos humanos ponen en cuestión que los permisos a utilizar sean en realidad para el ejercicio de sus funciones como representantes de los trabajadores y que sólo los utilizan para “perder el tiempo”, “para no trabajar”, “para descansar”, etc.

**3. Revisar si el sistema de gestión de la fábrica garantiza que todos los procedimientos relacionados con la terminación y los criterios aplicables utilizados para determinar la terminación de los trabajadores, son objetivos y en cumplimiento de las leyes nacionales, reglamentos y procedimientos, y libre de cualquier forma de acoso, abuso o discriminación.**

En términos generales, los procedimientos relacionados a la terminación, establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo de New Holland y en su procedimiento de despidos y egresos, están apegados a los artículos del Código de Trabajo relacionados con las terminaciones del contrato individual o la relación de trabajo (Art. 40 al 48). Sin embargo, no se establecen de forma detallada en qué casos la fábrica debe pedir autorización de despido ante la Inspectoría Departamental del Trabajo del Ministerio de Trabajo: por falta grave de probidad, por falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo, por expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa, y por cualquier violación al Contrato Individual o Reglamento Interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

Por otra parte, el procedimiento de terminación laboral no evidencia disposiciones o normas que incorporen medidas de discriminación, acoso o abuso, pero tampoco se establecen garantías de protección contra tales actos.

Finalmente en este apartado, debe señalarse que a pesar de que la fábrica cuenta con un procedimiento de despidos o egresos y disposiciones sobre la terminación laboral, dentro de su Reglamento Interno de Trabajo, no cuentan con una política específica de terminaciones laborales que responda al deber establecido en la norma de cumplimiento de la FLA ER 1.1. y ER 32.1.

**4. Revisar si el Sistema de Gestión de la fábrica asegura o impide todo acto de discriminación o represalia antisindical, es decir, si asegura que no existan decisiones de empleo que afecten negativamente a los trabajadores, en su totalidad o en parte, por afiliación sindical o por la participación de los trabajadores en actividades sindicales.**

La fábrica cuenta con una política de no discriminación que incluye la prohibición de discriminación por posición sindical. Sin embargo, no existen procedimientos que determinen medidas que aseguren o garanticen la inexistencia de represalias o actos de discriminación por afiliación sindical y por el ejercicio o participación en actividades sindicales.

La gerencia manifestó verbalmente que como fábrica se encuentran comprometidos con el libre ejercicio de actividades sindicales y que no aplican medidas de represalias por ello, argumentando que cuentan con una política de no represalia contra empleados. Sin embargo, al revisar el contenido de dicha política se observa que la misma no puede considerarse como tal puesto que sólo incluye la posibilidad a los empleados de reportar sus quejas a través de

diferentes mecanismos, pero no se detalla de qué maneras se protege o garantiza a los empleados, sindicalizados o no sindicalizados, de posibles represalias por comunicar sus quejas.

**5. Revisar si el Sistema de Gestión asegura y evita la interferencia de la gerencia con los trabajadores en el ejercicio del derecho a la libertad de asociación, favoreciendo a una organización de trabajadores sobre otra o interfiriendo con la formación o funcionamiento de las organizaciones de trabajadores.**

Dentro de las políticas y procedimientos internos de la fábrica, no existen medidas de prevención que aseguren la igualdad de trato de las organizaciones sindicales y el respeto a la independencia de las organizaciones sindicales en sus procesos de formación o en su funcionamiento.

Lo único relacionado a esto es la Cláusula 1 del Contrato Colectivo de Trabajo, que se limita a una declaración en términos generales de un compromiso de actuaciones sin más limitaciones que las establecidas en los Convenios de la OIT ratificados por Nicaragua, dentro de los cuales se encuentra el Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el Convenio 111 sobre la discriminación; pero tampoco se identifican medidas expresas que prevengan y aseguren la interferencia de la empresa en el ejercicio del derecho a la libertad de asociación, libre de cualquier tipo de discriminación o interferencia en su funcionamiento.

**6. Revisar si el Sistema de Gestión cumple con el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento en el Lugar de Trabajo de la FLA y relacionados con los parámetros anteriores.**

La fábrica no cumple con el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento en el lugar de Trabajo de la FLA, en los puntos siguientes:

6.1 La fábrica no cuenta con un procedimiento disciplinario progresivo, es decir que las medidas de acciones disciplinarias a aplicar por el cometimiento de faltas, no son crecientes (ER.27.1). Esto a su vez, puede generar condiciones para que el mismo pueda aplicarse discrecionalmente, dando lugar a medidas disciplinarias discriminatorias o injustas (ER.27.2.1). Por ejemplo, el Reglamento Interno de Trabajo establece de forma expresa que las medidas disciplinarias a aplicarse a los empleados representantes del empleador, estarán sujetas a criterio y consideración de la Gerencia General y de Recursos Humanos, no inhibiendo a la empresa de considerar el despido, según sea el caso (Art.21). Asimismo, también expresa que las medidas correctivas a imponer a los trabajadores que cometan las prohibiciones señaladas en el reglamento, no estarán sujetas a orden cronológico o ascendente, sino que obedece a la delicadez de la infracción, incidencia, gravedad, etc. se atenderá conforme al caso y criterio de la Gerencia General y de Recursos Humanos (Art. 26).

- 6.2 De los expedientes de trabajo de dirigentes sindicales revisados de las tres organizaciones, la investigadora encontró 16 casos en los cuales pudo observarse la inclusión de reportes disciplinarios que no tenían la firma de los trabajadores sancionados o que no incluían la presencia de un testigo, cuestión que no responde a las disposiciones de las normas ER.27.3.3 y ER.27.4 de la FLA. Debe quedar establecido que la fábrica tiene un mecanismo de apelación, pero la misma gerencia reconoció que no ha sido divulgado con el personal.
- 6.3 La fábrica no cuenta con procedimientos o medidas adoptadas que aseguren o prevengan la discriminación por motivos sindicales o el ejercicio de la libertad sindical sin interferencia patronal, tal y como lo disponen las normas de cumplimiento de la FLA (ER.1.1, FOA.1, FOA.5.1, FOA.11; y FOA.13.1) y el Código de Conducta al establecer que se adoptarán reglas y condiciones de trabajo que respeten a los trabajadores sus derechos bajo las leyes, reglamentos laborales nacionales e internacionales.

## Conclusiones

1. Sobre la terminación laboral de Edgar Robleto, se determinó que la misma se dio en cumplimiento del marco legal vigente y los procedimientos internos de la fábrica, debido a una serie de reportes disciplinarios que demostraban los reiterados problemas de conducta del dirigente sindical.
2. El hecho de que los despidos de Iris Sánchez y Jerson Pérez hayan ocurrido en la misma semana y en incumplimiento de disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente, respecto a la conformación de una Comisión Laboral Bipartita para resolver de casos individuales o colectivos a través del diálogo, y en el contexto de elección de una nueva Junta Directiva donde participaban los trabajadores mencionados, coloca en cuestionamiento la actuación de la fábrica respecto al funcionamiento de las organizaciones sindicales de forma libre de discriminación y sin interferencias. Respecto a este punto, la gerencia, expresó que desconocía absolutamente ese proceso de elección y por otra parte, el STP manifestó que era imposible que la gerencia ignorara el proceso de elección interno de junta directiva del sindicato, ya que estaban en campaña y ya que habían solicitado permiso para acudir a una reunión a su federación sindical para hablar sobre aspectos relacionados a dicha elección.
3. La mayoría de representantes sindicales de dos de las organizaciones que participaron en las entrevistas, identifican a la Gerencia de Recursos Humanos como una instancia que impide el libre ejercicio de la libertad sindical o dificulta el relacionamiento entre la fábrica y los representantes de los trabajadores. Incluso, mencionaron que el clima de trabajo mejora o las relaciones de trabajo son más armoniosas sólo cuando está presente en la fábrica el Gerente Regional de Recursos Humanos.

4. El Sistema de Gestión de la fábrica no impide la discriminación o represalias antisindicales, puesto que no cuentan con procedimientos o medidas concretas establecidas para prevenir o asegurar que tales actos se cometan en perjuicio de los trabajadores representantes de los trabajadores o sus afiliados.
5. Dentro de las políticas y procedimientos internos que forman parte del Sistema de Gestión de la Fábrica, no existen medidas de prevención definidas claramente que prevengan o aseguren la igualdad de trato de las organizaciones sindicales y el respeto a la independencia de las organizaciones sindicales en sus procesos de formación o en su funcionamiento.
6. El Sistema de Gestión de la Fábrica no cumple con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA relacionadas a las Reglas de Trabajo y Disciplina, No Discriminación y de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva (ER.1.1, ER.27.1, ER.27.2.1, FOA.1, FOA.5.1, FOA.11, FOA.13.1, ER.27.3.3; y ER.27.4).

## Recomendaciones

1. Reinstalar, en el corto plazo, a los trabajadores Iris Sánchez y Jerson Pérez, en cumplimiento de la norma FOA.6 de la FLA, por incumplir con las disposiciones contenidas en la Cláusula 10 del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, cuestión que arroja indicios de que sus despidos se dieran en cometimiento de actos de discriminación sindical en el contexto de elección de una nueva junta directiva del STP.
2. Diseñar e implementar un proceso de capacitación especializado y dirigido a la gerencia, personal de recursos humanos, y a las organizaciones sindicales en relación al derecho de libertad sindical que incorpore los alcances y limitaciones de este en el marco de la legislación nacional, de las normas internacionales del trabajo contenidas en los Convenios 87 y 111 de la OIT y del Código de Conducta y normas de cumplimiento de la FLA relacionadas al ejercicio de la libertad sindical.
3. Circunscribir dentro del Sistema de Gestión de la Fábrica, políticas y procedimientos que incluyan medidas de prevención y de garantías de no cometimiento de represalias por el ejercicio de la libertad sindical, en contra de los representantes de los trabajadores y sus afiliados; que determinen medidas de prevención y aseguren la igualdad de trato de las organizaciones sindicales y en respeto a los principios de independencia de las organizaciones sindicales y no interferencias por parte de su empleador en aspectos relacionados a su organización y funcionamiento, todo en cumplimiento de la legislación nacional, internacional y el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA ya mencionadas.

4. Aprobar, en un corto plazo, el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de New Holland, previa consulta con las organizaciones sindicales, puesto que el mismo incorpora medidas que responden a las debilidades identificadas en el Sistema de Gestión de la Fábrica, especialmente en las relacionadas a la aplicación de los sistemas disciplinarios y de terminaciones laborales que eviten la discrecionalidad en la aplicación de sanciones, asegurando que sus disposiciones estén en armonía con la legislación nacional, internacional y el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento de la FLA..
5. Analizar detenidamente el proyecto de Reglamento Interno de Trabajo de la fábrica para garantizar que sus disposiciones se encuentren en armonía con la legislación nacional, internacional, con el Convenio Colectivo de Trabajo Vigente y con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA.
6. Diseñar un plan de remediación que responda a las recomendaciones planteadas en el presente informe, estableciendo plazos y a las personas responsables que garantizarán su cumplimiento. Adicionalmente, se recomienda la inclusión de una ombudsperson que permita generar condiciones que faciliten o armonicen las relaciones de trabajo entre la fábrica y los sindicatos.