



**REPORTE FINAL  
INVESTIGACIÓN ESPECIAL  
NEW HOLLAND NICA, NICARAGUA**

En noviembre de 2015, las compañías afiliadas adidas-Group y Under Armour solicitaron a la FLA la contratación de un experto independiente con el fin de examinar asuntos relacionados a la libertad de asociación en la fábrica New Holland Nica (también conocida como New Holland Apparel S.A.), ubicada en la Zona Franca Astro, Managua, Nicaragua (la “fábrica”). Adidas-Group y Under Armour son compradores de esta fábrica.

Estas compañías afiliadas a la FLA habían recibido quejas del *Sindicato Trabajadores al Poder de la Empresa New Holland Apparel* (“sindicato STP”) referentes a violaciones al ejercicio del derecho a la libertad de asociación por parte de la gerencia de la fábrica. El sindicato alega que la gerencia, en colaboración con la Confederación del Sindicato a la cual pertenece el sindicato STP, han perseguido a un grupo de trabajadores que conformaron la Junta Directiva de un nuevo sindicato en proceso de formación, despidiendo a miembros del sindicato que asistieron a una reunión llevada a cabo en la Confederación de Sindicatos para abordar asuntos internos referentes a la organización del sindicato en el contexto de la elección de su nueva Junta Directiva.

La FLA contrató a la experta independiente en derechos laborales Katya Castillo para conducir una investigación especial en la fábrica. Los términos de referencia de la investigación independiente incluyeron:

- Investigar si las terminaciones de cinco trabajadores (Iris Sánchez, Claudia Chávez, Claudia Traña, Jerson Pérez, y Edgar Robleto), se realizaron conforme al reglamento interno de la fábrica y las leyes locales (incluyendo el Contrato Colectivo de Trabajo) y específicamente si las terminaciones estaban relacionadas al ejercicio individual de los trabajadores de su derecho a la libertad de asociación.
- Identificar cualquier instancia de interferencia de la gerencia con el derecho a la libertad de asociación al favorecer a una organización laboral sobre otra o al interferir con la formación u operación de las organizaciones laborales.
- Revisar el Sistema de Gestión de la fábrica para asegurar que todos los procedimientos relacionados a terminaciones y los criterios aplicables utilizados para determinar las terminaciones de trabajadores, son objetivos y cumplen con las leyes, normas y procedimientos nacionales, y son libres de cualquier forma de acoso, abuso o discriminación.
- Revisar el Sistema de Gestión de la fábrica para asegurar que previene cualquier acto de discriminación sindical o represalia, por ejemplo, si garantiza que ninguna decisión laboral que afecte negativamente a los trabajadores se base total o parcialmente sobre la afiliación sindical o participación en actividades sindicales de los trabajadores.

- Revisar el Sistema de Gestión de la fábrica para asegurar que previene la interferencia de la gerencia con el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación al favorecer a una organización laboral sobre otra o al interferir con la formación u operación de organizaciones laborales.
- Revisar el Sistema de Gestión de la fábrica para asegurar que cumple con las disposiciones y normas del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA relacionadas a lo anterior.

## **METODOLOGÍA**

La investigadora independiente realizó una visita a la fábrica a final de noviembre de 2015, durante la cual entrevistó a representantes de la gerencia y de las organizaciones laborales establecidas en la fábrica, es decir, representantes del (1) Sindicato de Trabajadores al Poder; (2) Sindicato de Trabajadores Ni un Paso Atrás ; y (3) Sindicato de Trabajadores Unitarios. La investigadora independiente realizó cinco reuniones grupales, con la participación de 33 personas, representando a la gerencia, a cada una de las tres organizaciones sindicales, y al personal del Departamento de Recursos Humanos. La investigadora independiente además conversó telefónicamente con dos de los trabajadores despedidos.

Además de las entrevistas, la investigadora solicitó, y se le fue otorgado, acceso por parte de la fábrica a la siguiente documentación:

- Políticas y procedimientos referentes a las terminaciones de empleo, la no discriminación y libertad de asociación;
- El Reglamento Interno de Trabajo de la fábrica (vigente a la fecha de la investigación);
- Un borrador de posibles cambios al Reglamento Interno de Trabajo;
- Contrato Colectivo de Trabajo;
- Expedientes de Personal de los trabajadores despedidos y ;
- Expedientes de Personal de los líderes de las tres organizaciones sindicales de la fábrica.

## **HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES**

La investigadora independiente detectó una serie de hallazgos y recomendaciones, las cuales incluyó en un reporte presentado a la FLA<sup>1</sup>. Los principales hallazgos incluyen:

---

<sup>1</sup> El reporte está disponible e Inglés y Español en <http://www.fairlabor.org/report/new-holland-nica-nicaragua>.

- El despido del líder sindical Edgar Robleto se llevó a cabo conforme a la ley nacional y el reglamento interno de la fábrica, incluyendo la norma que promueve el diálogo en el Contrato Colectivo de Trabajo.
- El despido de la trabajadora Claudia Chávez se llevó a cabo de conformidad con el marco legal nacional y el reglamento interno. Claudia Traña continúa como empleada en la fábrica. Sin embargo, los despidos de Iris Sánchez y Jerson Pérez no cumplían con los procedimientos del Contrato Colectivo de Trabajo.
- El procedimiento de terminaciones de la fábrica no incluye procedimientos o medidas específicas para proteger a los trabajadores en contra de la discriminación y/o represalias por su participación en organizaciones laborales.
- El Sistema de Gestión de la Fábrica no contiene medidas definidas que garanticen el trato imparcial de las organizaciones sindicales y el respeto a la independencia de las organizaciones sindicales durante su proceso de formación y operación.
- El Sistema de Gestión de la Fábrica no cumple con una serie de Normas del Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA referentes a la Relación de Trabajo, Disciplina, No Discriminación y 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).

La investigadora además hizo una serie de recomendaciones a la fábrica y las marcas, entre ellas:

- Reinstalar con pago de sueldo retroactivo, a los trabajadores Iris Sánchez y Jerson Pérez, en cumplimiento con la Norma de Cumplimiento de la FLA FOA.6, por los despidos realizados de inconformidad con la Cláusula 10 del actual Contrato Colectivo de Trabajo.
- Diseñar e implementar un programa de capacitación dirigido a la gerencia, personal de recursos humanos y representantes de las organizaciones sindicales sobre el derecho de los trabajadores para sindicalizarse, incluyendo la libertad de asociación en el contexto de las leyes nacionales, normas internacionales laborales contenidas en los Convenios 87 y 111 de la OIT y el elemento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA relacionadas a la libertad de asociación.
- Incluir dentro del Sistema de Gestión de la Fábrica, medidas y protecciones que prevengan las represalias debido al ejercicio de la libertad de asociación y garanticen un trato equitativo de las organizaciones sindicales y respeto de los principios de la independencia de las organizaciones sindicales y la no interferencia del empleador en aspectos relacionados a la organización y operación de las organizaciones laborales.
- La fábrica debe revisar su Reglamento Interno de Trabajo, previa consulta con las organizaciones sindicales, para abordar las debilidades identificadas, especialmente aquellas relacionadas a la aplicación de medidas disciplinarias y procedimientos de terminación de empleo para prevenir la subjetividad en la aplicación de las sanciones, así

garantizando que sus disposiciones cumplan con las leyes nacionales e internacionales y el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA.

- Diseñar e implementar un plan de remediación que aborde las recomendaciones planteadas en el reporte, estableciendo un plazo de tiempo y persona responsable para garantizar su cumplimiento.

## **PLAN DE REMEDIACIÓN**

adidas-Group y Under Armour, trabajando estrechamente con la gerencia de la fábrica, implementaron el siguiente plan de remediación con el fin de abordar los hallazgos identificados en el reporte de la investigadora independiente. El plan de remediación incluyó los siguientes elementos.

1. Reinstalar con pago retroactivo a los trabajadores Iris Sánchez y Jerson Pérez. Persona responsable por la acción: Gerente de Recursos Humanos Corporativo. Plazo: Inmediato.
2. La gerencia de la fábrica desarrollará políticas y procedimientos a detalle con respecto a las terminaciones, que cumplan con las leyes nacionales, el Contrato Colectivo de Trabajo y otros reglamentos relevantes. Específicamente, las políticas y procedimientos deben establecer el criterio para tomar acción, nivel de indemnización (si aplica), documentación requerida y el proceso de aprobación por diferentes actores. Las políticas y procedimientos se deben comunicar a cada trabajador, incluyendo a los gerentes, supervisores y trabajadores durante el proceso de inducción y por lo menos una vez al año durante la capacitación anual sobre los sistemas y políticas de Recursos Humanos. La gerencia de la fábrica debe designar a una persona responsable para revisar la implementación de políticas y procedimientos para garantizar su aplicación de manera homogénea. Persona responsable: Gerente de Recursos Humanos Corporativo. Plazo: Completar antes de 31 de diciembre de 2016.
3. La fábrica debe diseñar e implementar un programa de capacitación especializado dirigido a la gerencia, personal de recursos humanos y organizaciones sindicales sobre la libertad de asociación incluyendo el alcance y limitaciones, teniendo en cuenta las leyes nacionales, normas laborales internacionales de los Convenios 87 y 111 de la Organización Internacional de Trabajo, y el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA. Persona responsable: Gerente de Recursos Humanos Corporativo. Plazo: Completar antes de 31 de diciembre de 2016.

## **CONCLUSIONES DE LA FLA Y PASOS A SEGUIR**

La investigación independiente sobre las cuestiones de libertad de asociación en la fábrica New Holland Nica gestionada por la FLA en nombre de las compañías afiliadas adidas-Group y Under Armour verificó la congruencia de varias terminaciones recientes con las leyes nacionales y políticas y procedimientos específicos para la fábrica. La investigadora encontró que dos de los despidos no cumplían con los procedimientos del Contrato Colectivo de Trabajo y recomendó que se reinstalara a los trabajadores. La gerencia ya realizó las reinstalaciones.

adidas-Group y Under Armour han trabajado con la fábrica para desarrollar un plan de remediación con el objetivo de: (1) desarrollar políticas y procedimientos detallados sobre terminaciones que cumplan con las leyes domésticas, el Contrato Colectivo de Trabajo y otras regulaciones relevantes; y (2) diseñar e implementar un programa de capacitación especializado dirigido a la gerencia, personal de recursos humanos y organizaciones sindicales sobre la libertad de asociación, incluyendo el alcance y limitaciones, teniendo en cuenta las leyes nacionales, normas laborales internacionales de los Convenios 87 y 111 de la Organización Internacional de Trabajo y del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA. La FLA recomienda que adidas-Group y Under Armour den seguimiento de cerca a la implementación del plan de remediación y mantengan a la FLA informada sobre su evolución.