



### ANTECEDENTES Y DESCRIPCIÓN GENERAL

El 30 de junio de 2020 la Compañía Participante, *Amer Sports* (en lo sucesivo, “la compañía”) contactó a la *Fair Labor Association* (“FLA”) para informarle que había recibido una queja interpuesta por un miembro de la junta directiva del sindicato Luis Alonso Velásquez (“el sindicato”) en la fábrica *Wells Apparel Nicaragua* (“la fábrica”), de la cual se abastece la compañía. La queja alegaba que (1) la gerencia de la fábrica había despedido a seis miembros de la junta directiva del sindicato (en lo sucesivo, “los Querellantes”), quienes tenían derecho a la protección del fuero sindical, sin cumplir con los requerimientos legales; y (2) existía el posible riesgo de que una funcionaria del sindicato con licencia de maternidad podría ser despedida ilegalmente.

*Amer Sports* compartió con la FLA la información enviada por el miembro de la junta directiva del sindicato, así como la que se proporcionó por la fábrica (como parte de su investigación preliminar interna). La FLA acordó revisar la información en vista del marco legal de Nicaragua referente a la Libertad de Asociación y del Código de Conducta del Lugar de Trabajo y las Normas de Cumplimiento de la FLA, y proporcionar a *Amer Sports* una evaluación inicial sobre los alegatos para determinar si hubo un potencial incumplimiento – ya sea con las leyes nacionales o las normas de la FLA.

Como resultado de la evaluación inicial, la FLA recomendó a *Amer Sports*:

- Desarrollar una comprensión más clara de los alegatos entrevistando a los querellantes, así como a otros actores relevantes.
- Relacionarse con la gerencia de la fábrica para verificar el cumplimiento con las políticas y procedimientos de la fábrica con respecto al despido de seis antiguos

miembros de la junta directiva del sindicato que alegan que contaban con la protección del fuero sindical en el momento del despido.

- Solicitar información adicional a la gerencia de la fábrica con respecto a las demandas administrativas y judiciales interpuestas por los querellantes ante el Ministerio de Trabajo y el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua.

Entretanto, la FLA entrevistó al funcionario del sindicato que presentó la denuncia con *Amer Sports* para lograr comprender detalladamente los alegatos con respecto al despido ilegal de los seis querellantes. La FLA confirmó que los seis querellantes perdieron su estado sindical oficial el 29 de abril de 2020 como consecuencia de la reestructuración de la junta directiva el 20 de abril.

El 20 de julio de 2020, la FLA aceptó la queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros. De acuerdo con el Paso 2, *Amer Sports* cuenta con 45 días para llevar a cabo una investigación y desarrollar el plan de remediación correspondiente. Alternativamente, *Amer Sports* puede renunciar al periodo de 45 días y aceptar que la FLA nombre a un auditor externo independiente para evaluar la situación y según corresponda, haga las recomendaciones para remediarla. *Amer Sports* decidió realizar una investigación interna sobre los alegatos y dar a la FLA la oportunidad de revisar y evaluar cualquier información complementaria proporcionada por la fábrica.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tras el inicio de esta investigación, la FLA tuvo conocimiento de que la Compañía Participante New Balance estableció una relación de abastecimiento con la fábrica en junio de 2020. New Balance expresó su apoyo a la investigación y ha indicado que está dispuesta a trabajar con *Amer Sports* para relacionarse conjuntamente con la fábrica con el fin de implementar las medidas de remediación recomendadas en este reporte.

La FLA, junto con *Amer Sports*, elaboró una lista de preguntas y documentos requeridos para la fábrica como parte de esta investigación. Estas trataban específicamente sobre la relación de trabajo y terminación del empleo de los querellantes, así como las relaciones industriales y las políticas y prácticas de libertad de asociación de la fábrica, entre otros puntos relevantes.

El 31 de julio de 2020, la fábrica respondió a las preguntas presentadas por *Amer Sports*. Con base a la revisión de la información presentada, la FLA determinó y comunicó a *Amer Sports* que aun existían vacíos en la información proporcionada para verificar el cumplimiento con: (1) políticas y procedimientos que rigen la reducción de personal con respecto a la terminación de los seis querellantes; así como (2) el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA.

Por lo tanto, una segunda serie de preguntas y una nueva lista de documentos fue entregada por *Amer Sports* a la fábrica el 18 de agosto de 2020. Además, la Gerente Regional para las Américas de la FLA entrevistó a los seis querellantes el 15 de agosto y recibió información adicional como parte del proceso de investigación.

Este reporte se limita a la revisión de los documentos entregados por la fábrica por medio de sus comunicaciones con *Amer Sports*, junto con la información obtenida durante las entrevistas con los querellantes y con otros trabajadores individualmente.

La investigación no incluye los alegatos que se refieren al posible despido de la séptima integrante de la junta directiva del sindicato, ya que al terminar la licencia de maternidad regresó a trabajar y actualmente es empleada activa en la fábrica.

## **ANTECEDENTES SOBRE EL ESTADO OFICIAL EN EL SINDICATO DE LOS QUERELLANTES Y SU TERMINACIÓN**

El Artículo 87 de la Constitución de Nicaragua salvaguarda los derechos de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva. Los trabajadores pueden formar sindicatos y estos sindicatos se pueden conformar de acuerdo con la ley. El Ministerio de Trabajo es la autoridad que tiene la responsabilidad para registrar y autorizar

estos sindicatos y sus juntas directivas, pero los sindicatos conservan el derecho para crear sus propios estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, y decidir su estructura, administración y actividades (Artículo 204, Código del Trabajo de Nicaragua).

Los miembros de la junta directiva del sindicato gozan de una condición de protección llamada fuero sindical, pero de acuerdo con la ley se limita a nueve miembros de la junta directiva del sindicato. Los empleadores no pueden despedir a ningún funcionario del sindicato con protección sin autorización previa del Ministerio de Trabajo y debe ser por una causa considerada dentro del Código del Trabajo como causa justa (Artículo 231, Código del Trabajo de Nicaragua).

El Sindicato Luis Alonso Velásquez se estableció en agosto de 2012 y está afiliado a la Federación Sindical Central Sandinista de Trabajadores -José Benito Escobar (CST-José Benito Escobar) (en lo sucesivo “la federación sindical”). Su Secretaria General es Lourdes Gómez Navarrete.

Los seis querellantes fueron elegidos miembros de la junta directiva del sindicato el 9 de octubre de 2019, como lo certifica el Ministerio de Trabajo mediante la certificación emitida el 18 de octubre de 2019, por un periodo de un año que inicia el 18 de octubre de 2019 y continua hasta el 17 de octubre de 2020. En el caso de tres de ellos, era su segunda o tercera reelección como miembros de la junta directiva.

Los querellantes alegan que tras un conflicto interno con la Secretaria General sobre el acuerdo entre la fábrica y la Secretaria General referente a la implementación de un recorte de personal a fines de marzo 2020, la Secretaria General, como represalia, llevó a cabo un proceso de reestructuración de la junta directiva del sindicato, mediante el cual siete funcionarios del sindicato fueron expulsados de la junta directiva, incluyendo a los seis querellantes.

Después de que esto ocurrió, el sindicato registró a los recién elegidos miembros de la junta directiva y el Ministerio del Trabajo emitió una nueva certificación con fecha del 29 de abril de 2020, reconociendo y autorizando a los nuevos funcionarios del sindicato por un periodo de un año (de nuevo del 18 de octubre, 2019 hasta el 17 de octubre, 2020).

El 4 de mayo de 2020, la fábrica inició la terminación de los querellantes que habían sido removidos durante el proceso de reestructuración de la junta directiva, como se detalla anteriormente. Los seis querellantes fueron despedidos en base al Artículo 45 del Código del Trabajo.

La fábrica alega que sus terminaciones fueron parte de los recortes implementados debido al impacto de la pandemia del COVID-19. La fábrica no reconoció una protección de fuero sindical ya que los querellantes ya no formaban parte de la junta directiva a la fecha de su terminación.

La fábrica proporcionó información sobre las fechas de contratación, terminación y antigüedad, así como el cálculo del pago de la indemnización de los seis querellantes, como sigue:

NOMBRE DEL TRABAJADOR <sup>3</sup>	FECHA DE CONTRATACIÓN	FECHA DE TERMINACIÓN	ANTIGÜEDAD	PAGO INDEMNIZACIÓN CORDOVAS
Querellante #1	30/07/2014	04/05/2020	5 años y 10 meses	8,762.02
Querellante #2	01/11/2017	04/05/2020	2 años y 6 meses	6,667.05
Querellante #3	13/02/2017	22/05/2020	3 años y 3 meses	4,319.80
Querellante #4	24/11/2015	22/05/2020	4 años y 5 meses	7,096.63
Querellante #5	21/05/2012	25/05/2020	8 años y 4 días	13,240.79
Querellante #6	05/11/2012	25/05/2020	7 años y 6 meses	14,066.16

De acuerdo con la información compartida con la FLA por *Amer Sports*, y confirmada por la fábrica, ninguno de los funcionarios del sindicato despedidos aceptó sus pagos de indemnización y la fábrica decidió depositar sus pagos en una cuenta de previsión a su nombre en el juzgado del trabajo para que los trabajadores lo reclamen.

La federación sindical envió una carta el 28 de mayo de 2020 al Gerente General de la fábrica expresando su apoyo a los seis querellantes. La federación sindical manifestó que la Secretaria General había expulsado a los seis funcionarios del sindicato sin convocar a una asamblea para la reestructuración de la junta directiva como lo requieren los estatutos del sindicato, después de lo cual la gerencia de la fábrica los despidió.

El 29 de junio de 2020, el sindicato envió una carta a la gerencia de la fábrica expresando su desacuerdo con la decisión de los seis antiguos miembros de la junta directiva del sindicato de acercarse a *Amer Sports* con respecto a la situación en la fábrica, indicando que esto

creaba inestabilidad laboral. El sindicato alegó que los seis querellantes simplemente buscaban el beneficio propio al cuestionar la decisión del sindicato de expulsarlos de la organización y de la junta directiva. Finalmente, el sindicato solicitó que *Amer Sports* y otras marcas no tomen medidas en contra de la fábrica y que permitan que las autoridades laborales locales resuelvan estos problemas. La carta fue firmada por 109 trabajadores que laboraban en la fábrica en ese momento.

Los querellantes presentaron una demanda administrativa en el Ministerio de Trabajo alegando que sus despidos se realizaron violando sus derechos protegidos por la Libertad de Asociación. La fábrica fue citada a asistir a audiencias de conciliación como parte del proceso administrativo, con la primera audiencia programada el 18 de junio de 2020. Las audiencias de conciliación se llevaron a cabo de acuerdo con el procedimiento del Ministerio de Trabajo y los representantes de la fábrica asistieron a dichas audiencias, sin embargo, las partes no lograron un acuerdo y el proceso de conciliación se consideró agotado.

Los querellantes después presentaron una demanda legal ante el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua. Se llevó a cabo una audiencia la fecha del 2 de septiembre de 2020, nuevamente sin lograr un acuerdo. La autoridad laboral está en

<sup>2</sup> El Artículo 45 del Código del Trabajo de Nicaragua reconoce el concepto de despido sin causa justificada. Los empleadores pueden despedir a un empleado sin causa, pero están obligados a otorgar una indemnización de acuerdo con la antigüedad del trabajador.

<sup>3</sup> Con el fin de proteger la identidad de los seis querellantes, sus nombres fueron omitidos en este reporte. Se hace referencia a ellos utilizando "Querellante #". Sus nombres se compartirán si la gerencia de la fábrica contrata nuevamente a los querellantes - como se menciona en la sección de Recomendaciones de este reporte.

proceso de emitir una resolución legal final.<sup>4</sup>

Los seis querellantes ya no cuentan con la protección del fuero sindical de acuerdo con la legislación laboral en Nicaragua, ya que la certificación del Ministerio de Trabajo con fecha del 29 de abril de 2020, que registraba y autorizaba la elección de un nuevo comité ejecutivo del sindicato (después de la elección de reestructuración de la junta directiva del sindicato realizada el 20 de abril, mediante el cual se expulsó a siete funcionarios de la junta directiva, incluyendo a los seis querellantes) modificó y extinguió su estatus oficial de directivos sindicales y como consecuencia su protección de fuero sindical.

Como consecuencia, la investigación de los alegatos presentados por los seis querellantes se centra en verificar si la fábrica cumplió con sus estatutos y con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA con respecto a su terminación.

### **EVALUACIÓN DE LOS RECORTES IMPLEMENTADOS POR LA FÁBRICA DE ACUERDO CON EL MARCO LEGAL DE NICARAGUA Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL LUGAR DE TRABAJO Y NORMAS DE CUMPLIMIENTO DE LA FLA**

Con base a la información reportada por la fábrica, como resultado del impacto de la pandemia del COVID-19 en Nicaragua, desde finales de marzo hasta mayo del 2020 se enfrentó a un recorte gradual de su fuerza laboral. En total 107 trabajadores fueron recortados de todas las áreas de producción, como sigue:

1. 60 trabajadores en marzo, incluyendo 11 nuevas contrataciones que aun estaban en el periodo de prueba.
2. 29 trabajadores en abril.
3. 18 trabajadores en mayo.

Estos números coinciden de cerca con

<sup>4</sup> El 23 de septiembre de 2020, el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua adoptó una resolución sobre la demanda de los seis querellantes. El juzgado determinó que no hubo violación a la libertad de asociación, o a ningún otro derecho fundamental en el caso de la terminación de los seis querellantes y declaró inadmisibles las solicitudes de reinstalación que habían presentado. Además, el juzgado mantuvo que los querellantes tienen derecho a demandar sus pagos de indemnización (declarando que estas solicitudes se deben presentar en el juzgado laboral en el cual la fábrica depositó sus pagos después de su terminación).

El 2 de octubre de 2020, los seis querellantes apelaron la decisión del juzgado ante el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

los datos reportados por la fábrica en un correo enviado el 17 de junio de 2020. En esa comunicación el Gerente General de la fábrica declaró que *“Debido a la pandemia de COVID-19 hemos tenido que reducir nuestra fuerza laboral significativamente de 255 empleados a principios de marzo a 160 trabajadores en esta semana. Hemos tenido una reducción de aproximadamente 70% de nuestras ordenes.”*

Sin embargo, desde junio a agosto de 2020, la fábrica ha recontratado a 46 trabajadores que habían sido despedidos en los antes mencionados recortes de personal. Además, la fábrica contrató a 32 trabajadores de nuevo ingreso durante junio, julio y agosto. Esto ocurrió sin que la fábrica diera preferencia a aquellos trabajadores con habilidades y calificaciones comparables que habían sido despedidos.

La fábrica compartió una copia de las Actas firmadas entre la fábrica y el sindicato para cada una de las ocasiones en las que la fábrica decidió recortar a trabajadores desde finales de marzo hasta inicios de abril; estas incluían la lista de trabajadores que se despedirían en cada una de esas instancias. Ninguno de los seis querellantes fue incluido en las listas de trabajadores despedidos durante ese periodo.

De acuerdo con la Norma de Cumplimiento de la FLA sobre Terminación y Reducción de Personal/Políticas y Procedimientos Generales (ER.32), los empleadores deben cumplir con una serie de normas para la implementación de recortes masivos/ reducción de personal debido a requerimientos operativos:

**ER.32.1** *Los empleadores deberán adoptar una política formal por escrito que rija todos los aspectos y modos de terminación y reducción de personal.*

**ER.32.2** *Los empleadores deberán mantener registros apropiados y precisos con relación a la terminación y reducción de personal.*

La fábrica cuenta con una política y procedimientos por escrito sobre la implementación de recortes debido a bajos niveles de producción. Sin embargo, los pasos descritos por la fábrica en su respuesta a *Amer Sports* sobre el proceso de recorte difiere en ciertos aspectos de lo que se describe en los documentos de políticas y procedimientos.

Los criterios indicados para la selección de trabajadores que se despedirían son los siguientes:

- a. Desempeño
- b. Habilidades y capacidades
- c. Experiencia en múltiples operaciones
- d. Manejo de máquinas de costura
- e. Productividad
- f. Disciplina
- g. Antigüedad

El proceso de selección se maneja por un comité de evaluación, con la participación del Gerente General, Gerente de Producción y Gerente de RH. No existen reglas claras sobre cómo se calificarán a los trabajadores en cada uno de los criterios de selección, o cómo se evaluará su desempeño, por lo tanto es incierto cómo se evalúan y clasifican a los trabajadores. Una vez que se finalice la selección, la fábrica comparte la lista de los trabajadores con el sindicato. Si ambas partes llegan a un acuerdo, se emite y firma un Acta. Posteriormente, los trabajadores son despedidos conforme a las leyes de Nicaragua.

Los procedimientos de reducción de personal de la fábrica también carecen de la descripción de los pasos a seguir para la comunicación a los trabajadores afectados por el despido, así como un mecanismo mediante el cual pueden presentar sus preocupaciones si tienen preguntas sobre su terminación y/o cálculo de indemnización y/o pago de indemnización. Además, no incluyen alguna regulación sobre la recontractación prioritaria de trabajadores afectados por el despido.

Finalmente, la fábrica reconoce que no mantuvo una documentación formal del proceso de recorte, así que no existen registros del cómo la fábrica evaluó y seleccionó a los trabajadores que serían despedidos.

En base a lo anterior, el proceso utilizado por la fábrica no cumple con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA que rigen la Terminación y Reducción de Personal ER. 32.1 y ER.32.2.

Adicionalmente, la fábrica carece de políticas y procedimientos por escrito sobre las evaluaciones de desempeño de trabajadores directos conforme al Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA que rigen la Relación de Trabajo (ER.29.1 y ER 29.1.1).

En resumen, no existe un sistema establecido para la evaluación periódica del desempeño de los trabajadores y ese pudo ser un factor clave en la selección de los trabajadores que serían recortados.

**ER 32.3** *Cuando los empleadores se enfrentan a grandes cambios en producción, programa, organización, estructura o tecnología y esos cambios probablemente resulten en recorte de personal temporal o permanente, los empleadores deberán comunicar cualquier alternativa a la reducción de personal que se ha considerado y consultar con representantes de los trabajadores lo más pronto posible con vista a evitar o minimizar los recortes.*

**ER.32.4** *Cuando los recortes de personal, temporales o permanentes sean inevitables se debe desarrollar e implementar un plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios en los trabajadores y sus comunidades.*

**ER.32.5** *El plan debe ser comunicado claramente y publicado, y debe incluir canales para la retroalimentación de los trabajadores, que les permita realizar preguntas y buscar aclaraciones.*

En base a la revisión de documentos, la entrevista con los querellantes, y las respuestas de la fábrica a las preguntas presentadas, la fábrica falló en desarrollar un plan claro para los recortes que ocurrieron en marzo, abril y mayo de 2020.

La fábrica siguió sus políticas y procedimientos que rigen la terminación a causa de bajos niveles de producción que requieren consultar con el sindicato previo a la implementación de los recortes de marzo y abril al revisar y aprobar la lista de trabajadores que serían despedidos y firmando un Acta. Sin embargo, no existe evidencia de una consulta con el fin de mitigar los efectos negativos de la reducción de personal en los trabajadores y sus comunidades. Las Actas de los acuerdos para los recortes de marzo y abril fueron

acordadas y firmadas el mismo día en el que se despidieron los trabajadores – con la excepción del caso de los trabajadores despedidos el 31 de marzo y el Acta fue firmada el día anterior a la implementación del despido.

Basado en esta información, no hubo notificación por escrito/comunicación con los trabajadores despedidos sobre la posibilidad de un recorte y las razones para esto.

Además, con base a la información proporcionada, la fábrica no compartió el Acta que se refiere a los acuerdos con la Secretaria General del sindicato sobre los recortes que ocurrieron en mayo del 2020 – cuando 18 trabajadores, incluyendo a los seis querellantes, fueron despedidos como sigue:

FECHA DE TERMINACIÓN	CANTIDAD DE TRABAJADORES
04/05/20	2
05/05/20	1
22/05/20	13
25/05/20	2

La fábrica reconoció que falló en proporcionar una copia de la carta de terminación y del cálculo de su pago de finiquito en el momento de su terminación. (Solo la carta de terminación se les proporcionó a algunos trabajadores que la solicitaron). Estas deficiencias en la implementación del proceso de reducción de personal limitan la oportunidad de los trabajadores para presentar sus preocupaciones sobre su terminación y el pago de su finiquito. La fábrica también ha confirmado en sus respuestas que *“no ha implementado un programa que ayude a minimizar el impacto negativo del recorte de personal para los trabajadores.”*

Dichas omisiones contravienen el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA sobre Terminación y Reducción de Personal ER. 32.3, ER 32.4, y ER. 32.5, así como las Normas de Cumplimiento sobre Compensación que rigen la Administración de la Compensación/Pagos de Terminación; estas disposiciones requieren que los empleadores establezcan canales de comunicación para que los trabajadores puedan exponer cualquier preocupación confidencialmente sobre los pagos legalmente adeudados durante el proceso de reducción de personal.

## EVALUACIÓN DEL POSIBLE DESPIDO ANTI-SINDICAL DE LOS SEIS QUERELLANTES

El Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento sobre la Discriminación Anti-Sindical/Despido, Otra Pérdida de Derechos y Uso de Listas Negras (FOA.5.1) establece que *“Los empleadores no cometerán actos de discriminación anti-sindical o represalias, es decir, no tomarán decisiones sobre el empleo que afecten negativamente a los trabajadores basadas únicamente o en parte en la membresía o participación del trabajador en actividad sindical, incluyendo la formación de un sindicato, empleo anterior en plantas sindicalizadas, participación en el proceso de negociación colectiva o participación en una huelga legal.”*

Los seis querellantes alegaron que fueron despedidos por la fábrica después de que cuestionaron el acuerdo alcanzado entre la Secretaria General del sindicato y la gerencia de la fábrica sobre la implementación de la reducción de personal. A través de la reestructuración de la junta directiva del sindicato realizada el 20 de abril de 2020, que alegan fue orquestada por la Secretaria General, fueron expulsados de la junta directiva y consecuentemente, perdieron su estatus de directivos sindicales **previo a** su despido en mayo de 2020.

Además, los querellantes mencionaron que esta no era la primera vez que la fábrica despedía a antiguos miembros de la junta directiva en complicidad con la Secretaria General del sindicato. La FLA entrevistó a una trabajadora cuyo caso fue referido por los querellantes como evidencia de dichos despidos y la FLA también solicitó información adicional a la fábrica sobre su despido. La trabajadora expresó durante la entrevista que, aunque fue expulsada de la junta directiva en septiembre del 2019 porque tuvo algunos problemas personales que le prevenían cumplir de lleno sus responsabilidades como directiva del sindicato, fue despedida hasta abril de 2020 durante el proceso de reducción de personal implementado en la fábrica. Este plazo fue confirmado por la información compartida por la fábrica. Además, ella confirmó que su despido no estaba relacionado de ninguna manera a un ánimo anti sindical, y por el

contrario dijo estar agradecida con la gerencia de la fábrica por el apoyo que le dieron ya que su hija requiere atención médica especial.

La fábrica alega que los seis querellantes fueron despedidos como parte del proceso de reducción de personal implementado debido al impacto negativo de la pandemia COVID-19 en la producción de la fábrica. La fábrica justifico el despido de cada uno de los seis querellantes como sigue:

- **Querellante #1:** Operador de costura; la fábrica no proporcionó una justificación adicional.
- **Querellante #2:** Trabajador de bodega; dos de las tres posiciones de bodega fueron eliminadas.
- **Querellante #3:** Trabajador de bodega; dos de las tres posiciones de bodega fueron eliminadas.
- **Querellante #4:** Operador de costura; fue amonestado por falsificar documentos.
- **Querellante #5:** Auxiliar de empaque; el área de empaque fue reducida de cuatro personas a dos. Los dos auxiliares que permanecieron contaban con otras habilidades en el uso de maquinaria de empaque.
- **Querellante #6:** Auxiliar de empaque; reducido de cuatro personas a dos. Los dos auxiliares que permanecieron contaban con otras habilidades en el uso de equipo de empaque.

Como se indicó previamente, la terminación de los seis querellantes ocurrió entre el 4 y 25 de mayo – más de un mes después de que se concluyó en anterior proceso de reducción de personal. Basado en la información proporcionada por la fábrica, al menos cuatro de los seis querellantes no fueron despedidos como parte de un recorte de personal masivo:

- **Querellante #1 y Querellante #2** fueron los únicos dos trabajadores despedidos el 4 de mayo de 2020
- **Querellante #5 y Querellante #6** fueron los únicos dos trabajadores despedidos el 25 de mayo de 2020
- **Querellante #3 y Querellante #4** fueron despedidos el 22 de mayo de 2020, el

mismo día en el cual se despidieron otros once trabajadores.

Las terminaciones implementadas por la fábrica después del 3 de abril, 2020 no siguieron los pasos de consulta y acuerdos con el sindicato, como lo requieren los estatutos de la fábrica – a menos que la fábrica tenga evidencia que aun no comparte de las Actas firmadas con el sindicato para la implementación de esas terminaciones. Además, no existe evidencia de cómo los empleados despedidos en mayo de 2020 – incluyendo a los seis querellantes – fueron realmente seleccionados en base a los criterios de terminación de la fábrica.

La fábrica también compartió copias de sanciones disciplinarias impuestas por la fábrica a cinco de los seis querellantes durante el periodo de empleo. De acuerdo con la información proporcionada por la fábrica, solo el Querellante #5 no tenía un registro de indisciplina en su expediente personal. En el caso de los otros cinco, todos tenían múltiples acciones disciplinarias por escrito relacionadas a ausentismo en el trabajo, bajo desempeño, y/o permisos personales no autorizados. En el caso del Querellante #4, también tiene una “llamada de atención” por alterar los certificados del seguro social; el caso de ella es el único en el que, como se refiere arriba, la fábrica indica que estos problemas disciplinarios son la causa de su despido.

El ausentismo, permisos personales no autorizadas y alterar los certificados del seguro social son catalogadas como faltas muy graves por el Reglamento Interno de Trabajo de la fábrica. La mayoría de las sanciones disciplinarias impuestas a los querellantes ocurrieron entre el 2016 y el 2018, algunas en el 2019 y solo una en el 2020 que corresponde al Querellante #1.

La FLA por medio de *Amer Sports* también solicitó información sobre la estructura de las áreas de empaque y bodega antes y después de la implementación de la reducción de personal (áreas donde laboraban cuatro de los seis querellantes previo a su despido; dos en el área de empaque y dos en la bodega). Estas mostraron que:

- **En el área de empaque:** Tres trabajadores, incluyendo a dos querellantes, fueron despedidos del área. El despido del tercer

trabajador ocurrió el 31 de marzo, más de un mes antes del despido de los dos querellantes. El tercer trabajador fue recontratado el 28 de agosto en la misma área de producción.

- **En la bodega:** Solo dos trabajadores (dos de los seis querellantes) fueron despedidos de esta área (uno el 4 de mayo y el segundo el 22 de mayo). Otros dos trabajadores fueron reubicados y están empleados actualmente en las mismas posiciones que tenían los dos querellantes previo a sus despidos (uno de los trabajadores es el séptimo funcionario expulsado del sindicato bajo las mismas circunstancias que los seis querellantes).

## CONCLUSIONES

Basado en la evaluación de la información proporcionada por la fábrica y las entrevistas realizadas con los querellantes y la entrevista adicional con un testigo, no es posible determinar que Wells Apparel despidió a los seis querellantes basado en un ánimo anti-sindical.

Sin embargo, existen inconsistencias con respecto al cumplimiento con los estatutos de la misma fábrica sobre las terminaciones. Además, las prácticas actuales para las terminaciones por razones económicas no están alineadas al Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA, dejando lugar a la aplicación discrecional de la terminación de los trabajadores dentro del proceso de reducción de personal. Finalmente, la ausencia de procedimientos claros e información de apoyo puede facilitar que se oculte una posible base discriminatoria para las acciones implementadas.

## RECOMENDACIONES

1. La fábrica debe desarrollar un sistema de gestión integral para manejar las terminaciones y reducciones de personal – que incluyan procedimientos claros para garantizar que los criterios de implementación para tomar decisiones sobre terminaciones sean consistentes con las leyes nacionales, así como con el Código de Conducta del Lugar de

Trabajo y las Normas de Cumplimiento de la FLA y los Códigos de Conducta de los compradores. Este sistema debe incluir pasos claros para implementar y documentar las evaluaciones de desempeño de los trabajadores en el contexto de cualquier decisión sobre su terminación.

2. La fábrica debe garantizar que todos los trabajadores despedidos entre marzo y mayo del 2020 reciban una copia tanto de su carta de terminación como de su finiquito. Además, la fábrica debe establecer un canal de comunicación claro y transparente por medio del cual se pueden abordar las preocupaciones de cualquier trabajador sobre el cálculo y pago de su indemnización.
3. Con el fin de minimizar los efectos negativos de los recortes, la fábrica debe otorgar prioridad de recontratación a aquellos trabajadores que fueron despedidos durante marzo, abril y mayo del 2020 que cuenten con las habilidades y calificaciones comparables con los nuevos postulantes.
4. La fábrica debe revisar y considerar contratar a los seis querellantes quienes fueron despedidos en mayo de 2020, basado en la evidencia presentada y revisada que muestra que la fábrica (1) no demostró que sus decisiones sobre los despidos se realizaron con objetividad, y (2) no cumplían con sus propios estatutos ni con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA. La fábrica debe presentar información a la compañía, que debe ser compartida con la FLA, si determina que la recontratación no es posible – que incluya las razones para tomar esta decisión.