

REPORTE FINAL

Queja de Terceros, Wells Apparel (Nicaragua)

19 de abril de 2021

El 20 de julio, 2020, la Fair Labor Association (“FLA”) inició la Queja de Terceros que involucraba a la fábrica Wells Apparel Nicaragua (“la fábrica”) sobre la base de las alegaciones presentadas por el ex miembro de la junta directiva de sindicato Luis Alonso Velásquez.¹ Al momento que la FLA aceptó la queja, confirmó que la Compañía Participante Amer Sports se abastecía de la fábrica.²

El ex miembro de la junta directiva alegó violaciones a los derechos de los trabajadores, principalmente concernientes a la libertad de asociación, en relación con el recorte de personal implementado por la fábrica entre marzo y mayo del 2020. En específico, el miembro de la junta directiva alegó: 1) la gerencia de la fábrica había despedido a seis miembros de la junta directiva del sindicato (incluyéndolo a él) quienes tenían derecho a la protección del fuero sindical³ sin cumplir con los requerimientos legales; y (2) existía el posible riesgo de que una directiva del sindicato con licencia de maternidad podría ser despedida ilegalmente.

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 pudo haber renunciado 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. 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.

La fábrica respondió a las preguntas presentadas y se llevaron a cabo dos rondas de consultas por parte de la FLA y de Amer Sports. Además, la Directora Regional para las Américas entrevistó a los seis miembros de la junta directiva despedidos el 15 de agosto de 2020 y recibió información adicional de ellos como parte del proceso de investigación.

Tras ello, el reporte final de investigación lo llevó a cabo la Directora Regional de la FLA. La FLA basó sus conclusiones y recomendaciones en 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 seis miembros de la junta directiva despedidos y con otros trabajadores. La investigación se centró en las

¹ La decisión de iniciar se produjo tras una comunicación de fecha 30 de junio de 2020, en la que la Compañía Participante Amer Sports informó a la FLA que había recibido una queja de un ex miembro de la junta directiva del sindicato Luis Alonso Velásquez.

² En el curso de la investigación, la FLA confirmó que New Balance, también una Compañía Participante, había iniciado recientemente una relación de abastecimiento con la fábrica.

³ Los directivos sindicales tienen un estatus de protección, llamado fuero sindical. Los empleadores no pueden despedir a un directivo sindical sin la autorización del Ministerio de Trabajo y por una razón que el Código de Trabajo considere justa causa (Artículo 231, Código de Trabajo de Nicaragua.)

alegaciones concernientes al potencial despido ilegal de seis de los siete miembros de la junta directiva, ya que la FLA confirmó que el séptimo miembro de la junta directiva regresó a su trabajo al terminar su licencia de maternidad y es actualmente una trabajadora activa de la fábrica.

La investigación resultó en las siguientes conclusiones:

- Los seis querellantes⁴ ya no contaban con la protección del fuero sindical al momento que ellos fueron despedidos por Wells Apparel. Basado en la revisión documental, la FLA confirmó que el sindicato había emprendido, el 20 de abril de 2020, una elección de reestructuración de su junta directiva, a través de la cual siete de sus directivos sindicales fueron expulsados de la junta directiva. La recién electa junta directiva fue registrada y autorizada el 20 de abril, según una Certificación. Una decisión interna del sindicato modificó y extinguió el estatus de directivos sindicales de los seis trabajadores, y como consecuencia, su protección de fuero sindical.
- Como consecuencia, la investigación de las alegaciones se centró 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 la terminación de los seis querellantes.
- Basado en la investigación de la información proporcionada por la fábrica y las entrevistas realizadas con los seis trabajadores y la entrevista adicional con un testigo, no es posible determinar que Wells Apparel despidió a los seis basado en un ánimo anti-sindical.
- Sin embargo, la investigación también reveló que existieron inconsistencias con respecto al cumplimiento con los estatutos de la misma fábrica sobre las terminaciones de los trabajadores.
- Además, las prácticas actuales para las terminaciones por razones económicas no están alineadas por completo al Código de Conducta 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.

Como parte del proceso de investigación, la FLA hizo una serie de recomendaciones a la fábrica, enfocadas en pasos para fortalecer las políticas, procedimientos y prácticas de la fábrica en el manejo de las terminaciones y recortes de personal para reducir la oportunidad de tomar decisiones potencialmente discriminatorias en la implementación de nuevos despidos.

El reporte final de la investigación fue publicado en el sitio web de la FLA el 7 de octubre de 2020. Después de eso, Amer Sports trabajó juntamente con Wells Apparel en la elaboración de un plan de remediación y establecer los pasos necesarios para su implementación⁵ **Ese plan de acción es el tema central de este reporte.**

Las recomendaciones de la FLA a Wells Apparel se enumeran a continuación, seguidas de un resumen de las acciones de remediación implementadas por la fábrica con el apoyo de Amer Sports, y el estado de esas acciones hasta la fecha de la presentación de este informe en abril 2020.

⁴ Si bien la denuncia inicial fue presentada por solo uno de los seis, posteriormente los demás informaron a la Directora Regional para las Américas de la FLA que también deseaban ser considerados como querellantes para efectos de esta investigación.

⁵ New Balance expresó su apoyo a la investigación y ha colaborado con Amer Sports para relacionarse con la fábrica con el propósito de implementar las medidas de remediación recomendadas descritas en este reporte.

Recomendación	<i>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.</i>
Acción de remediación	<p>La fábrica desarrolló una política y modificó sus procedimientos que rigen las terminaciones y reducción de personal. La FLA tuvo la oportunidad de revisar y sugerir cambios en ambos documentos para alinearlos con las regulaciones nacionales y con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA. La fábrica siguió las sugerencias de la FLA en estas áreas.</p> <p>Además, la fábrica ha implementado un sistema para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores. La fábrica compartió una copia de la herramienta de evaluación y el borrador de los procedimientos de evaluación de desempeño. La FLA hizo ciertas recomendaciones de mejora y la fábrica está en proceso de modificar los documentos para darle cumplimiento a ellas.</p>
Estado	Completado (sujeto a recibir las versiones finales de estos documentos)

Recomendación	<i>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.</i>
Acción de remediación	La fábrica envió evidencia a la FLA de que los trabajadores despedidos entre marzo y mayo de 2020 recibieron una copia de la carta de despido y el finiquito, incluida una copia de sus cheques de pago.
Estado	Completado

Recomendación	<i>Con el fin de minimizar los efectos negativos de los recortes, la fábrica debe otorgar prioridad de recontractación a aquellos trabajadores que fueron despedidos durante marzo, abril y mayo del 2020 que cuenten con las habilidades y calificaciones comparables con los nuevos prospectos.</i>
Acción de remediación	Un total de 107 trabajadores fueron despedidos entre marzo y mayo 2020. La fábrica al 9 de abril de 2021 había recontractado a 61 trabajadores de este grupo (57% del total) y reportó haber contactado a otros 18 trabajadores. En el caso de los 18 trabajadores, informó que todos ellos se negaron a ser recontractados, ya sea por motivos personales o porque ya tenían otro empleo. Ocho trabajadores adicionales fueron recontractados, pero luego

	despedidos después de haber fallado el período de prueba. Además, la fábrica contrató a 269 nuevos trabajadores, ya que se inició una nueva producción como resultados de los pedidos realizados por un nuevo cliente.
Estado	Completado

Recomendación	<i>La fábrica debe revisar y considerar recontratar 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.</i>
Acción de remediación	<p>Como se supo durante la investigación realizada por Amer Sports y la FLA, los seis ex trabajadores presentaron una demanda legal para impugnar las terminaciones de sus contratos de trabajo por parte de la fábrica. Luego de que los trabajadores apelaron una decisión adversa del Juzgado de Trabajo del Distrito de Managua (juzgado de primera instancia), el proceso judicial culminó con la decisión final de la Corte Nacional de Apelaciones. Esa Corte confirmó la decisión anterior y concluyó que la fábrica no infringió ninguna normativa legal en la terminación de los seis querellantes, ya que los trabajadores no tenían derecho a la protección del fuero sindical en el momento en que ellos fueron despedidos.</p> <p>La fábrica se negó a considerar la recontratación de los seis trabajadores, como lo había recomendado la FLA, por dos motivos: a) la sentencia de la Corte Nacional de Apelaciones reconoció que la fábrica no los despidió ilegalmente; y b) los registros disciplinarios de cinco de esos trabajadores recopilados en el transcurso de su relación de empleo con la fábrica, como se compartieron con Amer Sports y con la Gerente Regional de la FLA.</p> <p>La fábrica, con el apoyo de Amer Sports, acordó buscar formas para ayudar a los seis trabajadores a reclamar su indemnización en la corte.⁶ Sin embargo, el abogado de la fábrica luego confirmó con los trabajadores que ellos ya habían recibido el apoyo de su propio abogado para solicitar recibir el pago de sus indemnizaciones de la corte.</p> <p>Al momento de la redacción de este informe, la FLA pudo confirmar que cuatro de los seis ya habían recibido el pago de sus indemnizaciones de la corte, mientras que en el caso de los dos trabajadores restantes, el proceso de pago aún está en curso.</p>
Estado	Completado

⁶ Según la información compartida por Amer Sports, ninguno de los seis dirigentes sindicales despedidos aceptó su indemnización en el momento en que fueron despedidos por la fábrica, por lo que la fábrica decidió depositar sus cheques en una cuenta de garantía a nombre del juzgado para que los trabajadores los reclamaran.

Conclusiones

La Queja de Terceros presentada por uno de los seis miembros de la junta directiva despedidos por Wells Apparel puso en movimiento un proceso a través del cual Amer Sports, con el soporte de la FLA, evaluó las prácticas de terminación y recorte de personal de la fábrica- después de lo cual trabajó con la gerencia de la fábrica en un plan de remediación diseñado para dar cumplimiento a las recomendaciones hechas por la FLA.

La implementación de plan de remediación se ha completado. Los resultados claves del plan de remediación han sido: (1) la elaboración de una nueva política y nuevos procedimientos que rigen las prácticas de recorte de personal y (2) se ha establecido un sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores a través del cual ante cualquier decisión futura de terminación se procederá de acuerdo con pasos transparentes y claros. Esto con la intención de reducir los riesgos de prácticas injustas o ilegales en cómo la fábrica lleva a cabo futuras terminaciones.

Si bien estas son acciones importantes, la FLA urge a Amer Sports a continuar manteniendo comunicación regular y a trabajar con la gerencia de Wells Apparel para asegurar que tanto trabajadores como la gerencia sean totalmente capacitados en relación con la nueva política y a los nuevos procedimientos sobre recorte de personal. También será importante que Amer Sports continúe apoyando la implementación del sistema de evaluación de desempeño de los trabajadores y que supervise de cerca las prácticas en ese sentido.

Finalmente, la FLA concluye que la fábrica debe de procurar dar prioridad a la recontractación de aquellos trabajadores despedidos en marzo, abril y mayo de 2020.