

Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

# ***INFORME FINAL***

## ***EVALUACION INDEPENDIENTE***

***EN***

***SAE A TECNOTEX***

***ZONA FRANCA SENIKA, S.A.***

***TIPITAPA, NICARAGUA***

***14 al 19 de abril 2013***



**Comisión de Verificación de Códigos de Conducta**

## **EVALUACION INDEPENDIENTE**

### **SAE A TECNOTEX, NICARAGUA**

#### **OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE**

La Fair Labor Association (FLA) solicitó a Coverco realizar una investigación independiente requerida por una compañía afiliada a FLA por sucesos violentos acontecidos el 24 de marzo 2013 entre trabajadores de la empresa y ex trabajadores; además de sus vinculaciones a la formación de un sindicato en la Empresa SAE A TECNOTEX, Módulo No. 1, ubicada en la Zona Franca SENIKA, S.A en Tipitapa, Nicaragua, y la relación de estos hechos con los esfuerzos para organizar un sindicato en dicha fábrica.

#### **AREAS A INVESTIGAR**

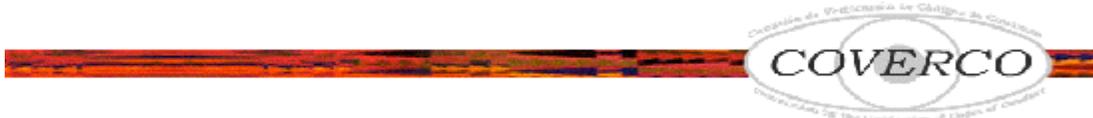
De acuerdo a los Términos de Referencia se debían investigar los siguientes casos:

El investigador evaluará el ambiente dentro del cual los trabajadores de SAE A TECNOTEX, S.A. se puedan asociar libremente con el sindicato de su elección (derecho a la libertad de asociación). Específicamente, el investigador evaluará, entre otras cosas, las siguientes acusaciones:

- El despido de trabajadores por actividades sindicales
- Intimidación hacia los miembros del sindicato para hacerlos renunciar a su afiliación sindical
- El incidente del 4 de marzo por el supuesto altercado físico y violencia en contra de los dirigentes sindicales y partidarios, fomentado y facilitado y/o pagado por la gerencia de la fábrica.

El investigador también evaluará las acusaciones que pudieran surgir por otros actores y que pudieran ser incluidas en informes públicos los cuales serán proporcionados por la FLA al investigador.

La investigación deberá realizar entrevistas a actores externos vinculados a los objetivos solicitados en los Términos de Referencia y otros que se consideren claves.



## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

### **METODOLOGIA**

La metodología utilizada por COVERCO tuvo dos fases: **Entrevistas a actores internos y externos; y, Revisión de Registros laborales u otros documentos vinculados.**

**Las Entrevistas** a los actores internos se realizaron con el personal administrativo, mandos medios, supervisores y trabajadores del área de producción, representantes de los dos sindicatos y afiliados a esas dos organizaciones sindicales.

Es importante indicar, que las entrevistas en SAE A TECNOTEX, S.A., sobre la base de una propuesta de FLA a la compañía afiliada y a COVERCO, fueron realizadas por un representante de FLA. COVERCO estuvo de acuerdo a pesar que metodológicamente no es adecuado para la investigación de esa fábrica.

Las entrevistas a actores externos fueron ex trabajadores SAE A TECNOTEX, S.A., miembros de la Junta Directiva del Sindicato Carlos Fonseca Amador, dirigentes sindicales de diversas organizaciones de Nicaragua, Instituciones de Derechos Humanos y el Vice Ministerio de Trabajo de Nicaragua.

#### **Entrevistas**

La investigación inició el domingo 14 de abril con entrevistas a actores claves externos; y concluyó el jueves 18 de abril. El martes 16, el representante de FLA tuvo la reunión inicial con la Gerente General, Gerente de Recursos Humanos, personal de cumplimiento social, trabajadores y directivos sindicales. Se realizaron 18 entrevistas con los actores internos y 27 con externos.

#### **Revisión de Registros**

Los registros laborales entregados al representante de FLA por la empresa SAE A TECNOTEX son: registros de la solicitud de Inscripción del Sindicato ante el Ministerio de Trabajo – MINTRAB- y sus consecuentes Resoluciones, y otros documentos relevantes para la investigación.

Se solicitaron a la Administración, entre otros, los siguientes documentos:

1. Registros de la Planillas laborales de los meses de enero a marzo 2013;

### Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

2. Registros de ingreso del día 4 de marzo 2013;
3. Listado de las Políticas de la Compañía
4. Políticas y procedimientos de Libertad Sindical y Negociación Colectiva;
5. Políticas y procedimientos contra la Discriminación;
6. Código de Conducta de la compañía SAE-A Trading Co.;
7. Reglamento interno de la empresa;
8. Expedientes personales de trabajadores despedidos que alegaron que la terminación de sus contratos fue motivada por discriminación sindical;
9. Reportes previos de auditoría (octubre 2012-marzo 2013);
10. Notificaciones de la empresa al MINTRAB de DENEGACIÓN al Registro de Inscripción al Sindicato Carlos Fonseca Amador.

## INFORMACIÓN IMPORTANTE

En Nicaragua desde el año 2008 se ha concertado un importante **ACUERDO TRIPARTITO DE ESTABILIDAD LABORAL Y PRODUCTIVIDAD PARA LAS ZONAS FRANCAS**<sup>1</sup>. El 21 de diciembre de 2012 se concretiza el segundo Acuerdo donde se establecen incrementos salariales para los años 2014 al 2017<sup>2</sup>, así como otros compromisos que pretenden mejorar las condiciones socioeconómicas de los trabajadores de Zonas Francas.

El nuevo ACUERDO TRIPARTITO contiene trascendentales acuerdos y compromisos, para efectos de este informe se resaltan los siguientes:

Primero.- Contribuir en la reducción de la pobreza a través de la atracción de nuevas inversiones a fin de asegurar el derecho al empleo

Segundo.- Mantener la estabilidad laboral y productiva

Tercero.- Incrementos salariales del 8% para los años 2014 hasta 2017

Cuatro.- Considerando la productividad de las empresas, evaluarán, analizarán y pactarán para mejorar la productividad a través de incentivos para fortalecer el salario real.

Décimo.- Alcanzar para los próximos 4 años 150,000 empleos

Décimo primero.- Se **comprometen a respetar todos y cada uno de los acuerdos, convenios, políticas, reglamentos y demás instrumentos que en virtud de la libertad de negociación y contratación tienen los empleadores y trabajadores, a fin de crear las**

---

<sup>1/</sup> En el Acuerdo Tripartito participan Representantes de las Centrales Sindicales, el Sector Privado de Zonas Francas, y por parte del Gobierno la Corporación de Zonas Francas y el Ministerio de Trabajo.

<sup>2/</sup> Acuerdo TERCERO.- "Consecuentes con las necesidades socioeconómicas de los trabajadores, la preservación y atracción de nuevas inversiones, así como la generación de empleos. Las partes acuerdan establecer los porcentajes de incrementos de salarios mínimos para las industrias sujetas a régimen especial fiscal durante el periodo 2014 al 2017, los que entraran en vigencia el primero de enero de cada año". El incremento será de un 8% para cada año.

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

**normativas necesarias para establecer condiciones de trabajo reales y concretas<sup>3</sup>** con el objeto de poder desarrollar las actividades laborales en condiciones de eficiencia para la industria.

Todas las entrevistas a dirigentes sindicales y Vice Ministro de Trabajo comentaron que existen Acuerdos Políticos que no están escritos o protocolizados, las entrevistas comentaron que recientemente se han respetado dichos Acuerdos, con la salvedad del caso de SAE A TECNOTEX. Dichos Acuerdos contemplan etapas de diálogo para la resolución de conflicto en las fábricas:

1. Negociaciones bipartitas entre el sindicato y empresa;
2. Negociaciones tripartitas donde participa la Corporación de Zonas Francas y en algunos momentos el MINTRAB
3. Negociaciones Tripartitas donde se incluyen otros actores firmantes del Acuerdo; y,
4. Libertad de las partes afectadas para utilizar las acciones legales que consideran como resultado de no llegar a Acuerdos o Consensos.

Otro de los Acuerdos Políticos, según comentaron algunas de las entrevistas a líderes sindicales es consensuar entre ciertas Confederaciones o Federaciones, sobre la organización de sindicatos en fábricas donde ya tienen presencia, esto para consolidar la presencia sindical y evitar que existan varios sindicatos de una Central, Confederación o Federación Sindical en una misma fábrica.

Estos comentarios tienen relevancia porque en SAE A TECNOTEX existen dos sindicatos afiliados a dos organizaciones nacionales diferentes antes de la formación del Sindicato Carlos Fonseca Amador.

SAE A TRADING CO. LTD., tiene un Código de Conducta que es aplicable a SAE A TECNOTEX, en el Código establece el cumplimiento a la LIBERTAD DE ASOCIACIÓN, aunque no está desarrollado, ni define explícitamente que es libertad de asociación, describe que “Respetamos el derecho de los trabajadores para organizarse y negociar colectivamente con quien ellos elijan”; en la implementación de esa cláusula en la fábrica existen dos sindicatos y un contrato colectivo firmado entre la gerencia y ambos sindicatos.

## HALLAZGOS

### a. Procesos de organización sindical en SAE A TECNOTEX

Las entrevistas externas con los trabajadores<sup>4</sup>, comentan que 23 trabajadores de SAE A TECNOTEX organizan el 19 de octubre 2012 el Sindicato Carlos Fonseca Amador. El 24 de octubre, con la asesoría laboral y sindical de Confederación Sindical de Trabajadores José Benito Escobar -CST JBE- y la Federación de Maquila 8 de Marzo -FM8M- presentan ante la Dirección de Asociaciones Sindicales la solicitud para su inscripción. Según información de los

<sup>3/</sup> El texto marcado es nuestro

<sup>4/</sup> Trabajadores entrevistados en la semana del 14 al 19 de abril miembros fundadores del Sindicato Carlos Fonseca Amador.

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

mismos trabajadores del sindicato, el 25 de octubre notifican por escrito, a la Gerencia de la fábrica<sup>5</sup>.

La Constitución Política de Nicaragua, en su Artículo 87, establece: “En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos **podrán constituirse conforme lo establece la ley**. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la **plena autonomía sindical** y se respeta el **fuero sindical**”<sup>6</sup>.

El Código de Trabajo de Nicaragua establece en su artículo 203, segunda parte del primer párrafo “La constitución de sindicatos no necesitan de autorización previa”. Este mismo artículo establece que “para efectos de su Registro y obtención de su personalidad jurídica los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registros de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo”.

La protección de fuero sindical para los organizadores del sindicato está garantizada en el artículo 233 del Código de Trabajo, establece claramente, que gozarán de fuero sindical “Los trabajadores que expresen su voluntad de organizarse sindicalmente, notificando de tal hecho al Ministerio de Trabajo, gozarán de la protección del Estado contra el despido injustificado y el traslado sin motivo real, **desde la fecha de notificación**<sup>7</sup> y durante los plazos determinados por la ley para su inscripción, hasta un máximo de noventa días, sin perjuicio de la protesta formal del sindicato por violación del artículo 213 de este Código, los trabajadores protegidos serán veinte”.

Siempre del Código de Trabajo, el artículo 231 define fuero sindical como “el derecho de que gozan los miembros de las directivas sindicales a no ser sancionados ni despedidos sin mediar causa justa. El trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, fundada en una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada. El despido realizado en contra de lo dispuesto en este artículo constituye violación del fuero sindical”; y el artículo 233, ya citado, amplía esa protección a los trabajadores que “expresen su voluntad de organizarse sindicalmente... los trabajadores protegidos serán veinte”.

El artículo 232 “constituye violación del fuero sindical la acción del empleador de alterar unilateralmente las condiciones de trabajo y el traslado del trabajador a otro puesto sin su consentimiento”.

### b. Proceso de Registro

El Código de Trabajo en su Artículo 213 y el Reglamento de Asociaciones Sindicales, Decreto 55-57, artículos, 2, 12 y 13 establecen los requisitos y plazos para la inscripción de sindicatos; esos Artículos se refieren, entre otras consideraciones, que después de recibir el Acta

---

<sup>5</sup>/ No fue posible tener evidencia documental de esa notificación.

<sup>6</sup>/ Las señalizaciones son nuestras

<sup>7</sup>/ La interpretación de este artículo garantiza la protección desde el día 24 de octubre 2013; la señalización es nuestra.

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

constitutiva y los estatutos del sindicato<sup>8</sup>, la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo procederá a la inscripción dentro de un plazo de diez días desde la fecha de presentación de dichos documentos; establece claramente que “Si en ellos hubiera algún vacío que llenar, lo hará saber a los interesados dentro de los tres primeros días hábiles de ese plazo”<sup>9</sup>, situación que según todas las entrevistas nunca ocurrió; y que, el MINTRAB emitió hasta el 21 de enero 2013 la resolución No. 001-2013 declarando sin lugar la inscripción del Sindicato Carlos Fonseca Amador<sup>10</sup>.

Es criterio de la investigación que la inscripción del sindicato no cumplió con los plazos estipulados y el debido proceso administrativo que contempla la ley<sup>11,12</sup>, porque el MINTRAB no resuelve hasta el 21 de enero 2013. Por lo que el MINTRAB incurrió en no cumplimiento de lo establecido en el artículo 213, referente a vacíos que tienen los requisitos para el registro de sindicatos, que establece que esta institución “...lo hará saber dentro de los 3 días hábiles de ese plazo”<sup>13</sup>, además, del **Silencio Administrativo** como lo establece en su Artículo 348, LEY DE ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO DEL PODER EJECUTIVO al indicar que “En materia laboral, transcurrido los plazos indicados en los artículos anteriores<sup>14</sup> sin que la autoridad competente hubiese dictado resolución, se tendrá por resuelto desfavorable el recurso de apelación o reposición según sea el caso y por agotada la vía administrativa. Es importante indicar, que el MINTRAB subsana el plazo hasta el 21 de enero al emitir su resolución No. 001-2013 reactivando los recursos administrativos pero existe evidencia de una demora sustancial en el proceso de inscripción; no hay evidencias de notificación dentro de los tres días hábiles para subsanar cualquier vacío en el proceso de inscripción, y, ausencia de protección al fuero sindical como lo establece el Artículo 87 de Constitución Política de Nicaragua y el 233 de Código de Trabajo.

El fundamento legal de la resolución No. 001-2013 de la Dirección de Asociaciones Sindicales<sup>15</sup> y ratificado en la resolución No. 003-2013 donde la Dirección General de Derechos Colectivos y Asesoría Legal del MINTRAB<sup>16</sup>, resuelve “No ha lugar el recurso de apelación interpuesto por el Sindicato; ambas resoluciones se basan en la inspección especial realizada el 21 de diciembre 2012 donde el el Inspector constató al revisar las planillas de pago de los meses de octubre a diciembre 2012, control de entradas y salidas, reportes del seguro social y expedientes socio laborales que 8 de los 23 trabajadores fundadores del sindicato no son trabajadores de SAE A TECNOTEX, S.A.; como resultado de esa inspección, la resolución No.001-2013 establece “sin lugar la solicitud de registro del sindicato Carlos

---

<sup>8</sup>/El Sindicato Carlos Fonseca Amador presentó esa documentación el 24 de octubre 2013

<sup>9</sup>/ Artículo 213 del Código de Trabajo.

<sup>10</sup>/ También establece ese mismo artículo que “El retraso en la inscripción será objeto de medidas disciplinarias por parte del superior respectivo”.

<sup>11</sup> / Artículo 213 del Código de Trabajo, quinto párrafo.

<sup>12</sup>/ El Comité de Libertad Sindical a resultado en relación a demoras en el proceso de registros al determinar que “La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa”, párrafo 307, Quinta Edición

<sup>13</sup>/ Ese mismo artículo estipula en 10 días

<sup>14</sup>/ Los artículos referidos en el Artículo 348 son los Recursos de Apelación, Artículo 346; y, Recursos de Reposición, Artículo 347.

<sup>15</sup>/ Corresponde a esa oficina recibir la solicitud de inscripción para la obtención de la personalidad jurídica del sindicato; artículo 203, segundo párrafo del Código de Trabajo; y, Capítulo VI del Registro de los Sindicatos, artículo 12 del Decreto No. 55-97, Reglamento de Asociaciones Sindicales.

<sup>16</sup>/ Dirección competente del MINTRAB que conoció el 5 de febrero el Recurso de Apelación del Sindicato Carlos Fonseca Amador por la Resolución No. 001-2013.

**Comisión de Verificación de Códigos de Conducta**

Fonseca Amador”, basándose que no tiene el número de trabajadores requeridos por la Ley; que las firmas y número de cédulas de algunos trabajadores no corresponden con el listado de la Asamblea Constitutiva.

**c. Proceso de reestructuración del sindicato**

Existen evidencias documentales que el 5 de enero 2013 se realiza una Asamblea con 27 trabajadores para reestructurar el sindicato Carlos Fonseca Amador. La investigación considera que dicha reestructuración se debió posiblemente, a los resultados de la inspección especial del 21 de diciembre.. El 7 de enero se presenta a la Dirección de Asociaciones Sindicales la solicitud de inscripción de la reestructuración del sindicato que debería tener el mismo proceso de registro ya citado, con las protecciones al fuero sindical, registro o negativa de inscripción con los plazos administrativos contemplados en la Ley.

Existe evidencia documental que esa solicitud fue recibida por la Dirección de Asociaciones Sindicales el 7 de enero.

Salvo lo indicado en las actuaciones de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos –PDDH- en el expediente No. DM-1322-2012, la PDDH donde confirma que existe la solicitud de inscripción del sindicato, no existe evidencia que el MINTRAB resuelva sobre este nuevo proceso.

**d. Cancelación de contrato de trabajo a fundadores y miembros de la directiva del sindicato.**

Tomando en consideración la evidencia que encontró el Inspector [Nombre de inspector], en la inspección especial del 21 de diciembre 2012 en la empresa SAE A TECNOTEX, S.A., confirma que revisó documentación laboral donde encontró que 8 de los 23 trabajadores fundadores del sindicato no son trabajadores activos de la empresa. Para efectos de esta investigación es importante indicar que otros miembros afiliados del Sindicato Carlos Fonseca Amador, que eran trabajadores de SAE A TECNOTEX, fueron despidos a partir de enero 2013 por la empresa sin considerar que tenía fuero sindical como lo establece el artículo 87 de la Constitución Política de Nicaragua, y, los artículos 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.

Los trabajadores despididos que fueron fundadores del sindicato son:

	<b>Nombre</b>	<b>Responsabilidad en el Sindicato</b>	<b>Fecha de despido</b>
<b>1</b>	[Nombre de trabajador #1]	Secretaria General	28 de enero 2013
<b>2</b>	[Nombre de trabajador #2]	Secretaria de Asuntos laborales	28 de enero 2013
<b>3</b>	[Nombre de trabajador #3]	Secretaria de la Mujer	04 de enero 2013
<b>4</b>	[Nombre de trabajador #4]	Afiliado	25 de enero 2013
<b>5</b>	[Nombre de trabajador #5]	Afiliado	04 de enero 2013

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

### **e. Reconocimiento implícito de la existencia del Sindicato Carlos Fonseca Amador.**

La administración de SAE A TECNOTEX, S.A. tenía conocimiento desde el 25 de octubre 2012 de la existencia del sindicato, además existen testimonios de los actores claves que estuvieron en diferentes instancias de diálogo tripartito donde se conoció el caso de la formación del sindicato.

Existe testimonios de actores claves<sup>17</sup> que en las reuniones tripartitas en la Corporación de Zonas Francas del 14 y 19 de noviembre<sup>18</sup>, donde se analizaban los casos de reinstalación de trabajadores miembros de la Junta Directiva del Sindicato EINS. S.A, fábrica hermana de SAE A TECNOTEX, también se conoció el proceso de formación del Sindicato Carlos Fonseca Amador.

### **f. Lamentables sucesos del 4 de marzo**

Entrevistas con actores internos y externos confirman que desde las 06:00am estaban reunidos afuera de la fábrica SAE A TECNOTEX, ex trabajadores de esa empresa y otras personas, quienes estaban realizando una protesta contra la empresa SAE A TECNOTEX, S.A. Existen evidencias que en el 7 de febrero también realizaron otra protesta similar.

Las entrevistas a los líderes sindicales de esas dos fábricas confirman que se difundieron rumores en las semanas previas al 4 de marzo, que algunas marcas retirarían su producción de la fábrica SAE A TECNOTEX<sup>19</sup>. Ante las amenazas de la salida de varias Marcas que tienen contratos con la Corporación SAE TRADING. CO, con la consecuencia de un posible cierre de las fábricas por las denuncias internacionales, un grupo de trabajadores de las dos empresas salieron a defender sus puestos de trabajo. Las entrevistas confirman que los intentos de diálogo fueron insuficientes llegando a los hechos de violencia donde varios trabajadores sufrieron lesiones corporales.

Los hechos de violencia sucedieron a las afueras de la Zona Franca SENIKA, había Policías Nacionales pero no intervinieron preventivamente para evitar los hechos de violencia.

Información documental tiene evidencia que un trabajador de confianza o Policía no uniformado de la Seguridad de la empresa que tenía visiblemente un radio comunicación de la fábrica estaba presente observando los hechos de violencia

No existe certeza de la hora que sucedieron los hechos de violencia pero las informaciones obtenidas en esta investigación confirman que fueron en horas de trabajo entre las 07:00 y 07:30am, registros de ingreso de los trabajadores de SAE A TECNOTEX confirman que el 99.7% de los trabajadores habían ingresado antes de las 07:00 a la fábrica<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup>/ Existen evidencias que en el mes de noviembre se realizaron reuniones en las oficinas de la Corporación de Zonas Francas donde participaron Funcionarios de la Corporación de Zonas Francas, Funcionarios de la Administración de EINS y SAE A TECNOTEX.

<sup>19</sup> / En la entrevista con el Vice Ministro de Trabajo también confirmó ese comentario.

<sup>20</sup>/ La asistencia registrada el 4 de marzo confirma que 1,112 de 1149 los trabajadores del Módulo 1, y 1,405 de 1,448 trabajadores del Módulo 2, registraron sus ingresos antes de las 07:00am

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

### g. Próximas acciones legales

Información proporcionada por los fundadores del Sindicato Carlos Fonseca Amador confirmaron que presentarán un recurso de Amparo<sup>21</sup> ante la instancia judicial correspondiente contra las resoluciones emitidas en primera y segunda instancia por parte del MINTRAB; esto implica que el proceso de reconocimiento está activo hasta que se agoten todas las instancias legales correspondientes.

## CONCLUSIONES

### a. Constitución del Sindicato

Considerando las evidencias documentales y que en el proceso de reconocimiento del Sindicato Carlos Fonseca Amador la resolución No. 001-2013 negó la inscripción del sindicato por no cumplir con los procedimientos contenidos en el Código de Trabajo y Reglamento de Asociaciones Sindicales, dicho proceso todavía no ha concluido al existir una acción legal de Amparo y estar pendiente la Resolución del Sistema Judicial Nicaragüense.

Que los despidos a los fundadores y directivos sindicales no proceden por tener protección especial - fuero sindical-.

Además por los siguientes criterios:

La Constitución Política de Nicaragua, Código de Trabajo<sup>22</sup>, Reglamento de Asociaciones Sindicales<sup>23</sup>, Convenio Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo –OIT–<sup>24</sup> garantizan el reconocimiento de un sindicato sin la previa autorización.

Las normas jurídicas citadas, implícitamente confieren garantías de protección –fuero sindical– a todos los fundadores del sindicato hasta un máximo de 20 miembros<sup>25,26,27</sup>.

Considerando los Convenios Internacionales de la OIT, los Sindicatos no están sujetos a disolución o suspensión por la vía administrativa<sup>28</sup>; y deben gozar de adecuada protección contra actos de discriminación sindical<sup>29</sup>.

Considerando los Principios y Decisiones del Comité de Libertad Sindical (CLS), del Consejo de Administración de OIT, se debe incluir para esta investigación, lo resuelto por el Comité en la exigencia de una autorización previa: “El principio de la libertad sindical podría llegar a ser

---

<sup>21</sup>/ Recurso de Amparo procederá ante una Instancia Judicial por haberse agotado los recursos administrativos.

<sup>22</sup>/ Artículo 203

<sup>23</sup> Artículo 1

<sup>24</sup>/ Convenio sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (NÚM. 87), Artículo 2

<sup>25</sup>/ Constitución Política de Nicaragua, Artículo 87

<sup>26</sup>/ Código de Trabajo, Artículos 231 al 234

<sup>27</sup> / Reglamento de Asociaciones Sindicales, Artículos del 54 al 56

<sup>28</sup>/ Convenio sobre la Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (NÚM 87), Artículo 4

<sup>29</sup>/ Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949 (NÚM 98), Artículo 1, numeral 2

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple<sup>30</sup>.

Además el CSL agrega “Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones<sup>31</sup>; y, “Si existen serios indicios de que los dirigentes de un sindicato han cometido actos castigados por la ley, deberían ser sometidos a un procedimiento judicial regular a fin de determinar sus responsabilidades, sin que el hecho de su detención obste, por sí mismo, para que se otorgue la personalidad jurídica a la organización interesada<sup>32</sup>.”

Todo lo anterior, a criterio de la investigación, se debió considerar dentro del plazo que regula la Ley Laboral Nicaragüense. Existe evidencias que el proceso de registro tuvo excesiva demora en resolver<sup>33</sup> y no cumplió con informar cualquier vacío legal al Sindicato en el **término de tres días después de la inspección especial del 21 de diciembre como lo estipula el Reglamento de Asociaciones Sindicales<sup>34</sup>.**

Considerando el Código de Conducta de FLA y sus Guías de cumplimiento, las Marcas que tiene producción en SAE A TECNOTEX deberán cumplir con los contenidos:

**FOA 2 Derecho de Asociarse libremente;** FOA. 4.; **Violencia Antisindical/Acoso y Abuso<sup>35</sup>,** incluye numeral FOA. 4.1; FOA. 5 **Discriminación Antisindical/Despidos,** incluye numeral FOA 5.1 y FOA.7 **Protección a Representantes Sindicales.**

Además, se deberán considerar los compromisos que el Estado Nicaragüense tiene en la Declaración Relativa a los principios y derechos Fundamentales en el Trabajo (1998); los Compromisos de Estado para un Trabajo Digno en Nicaragua; las Resoluciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT; y, el Capítulo Dieciséis, 16.1 y 16.8 del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana y Centra América con Estados Unidos.

---

<sup>30</sup>/ Párrafo 272, Quinta Edición

<sup>31</sup>/ Párrafo 276, Op. cit.

<sup>32</sup>/ Párrafo 278, Op. cit.

<sup>33</sup>/ El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de OIT, ha resuelto que “La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa”. párrafo 307, Quinta Edición,

<sup>34</sup> / Artículo 12

<sup>35</sup>/ La información obtenida, como se describe en los hechos lamentables del 4 de marzo confirman la violencia entre trabajadores y la actitud pasiva de la Policía Nacional, pero no existen evidencias de capturas o detenciones por esos hechos de violencia, solo declaraciones posteriores por parte de los afectados ante la Delegación de la Policía Nacional en Tipitapa.

## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

### b. Lamentables sucesos del 4 de marzo

Considerando las informaciones obtenidas en las entrevistas a los líderes sindicales de los dos sindicatos de la fábrica, testimonios de los trabajadores despedidos, y revisión de registros laborales de ingreso, existen evidencias fundamentadas que si existió, por parte de la empresa SAE A TECNOTEX una acción pasiva al permitir la salida de sus puestos de trabajo en horas laborales a un significativo número de trabajadores, inclusive tener libertad de salir de las instalaciones de la fábrica; además, esas evidencias identifican a una persona de confianza de la empresa<sup>36</sup> o agente de seguridad privada no uniformado en los momentos de las agresiones, aunque esa persona no está señalada entre los trabajadores que se agredieron entre si, pero si fue testigo pasivo en esos hechos.

Existen evidencias testimoniales que trabajadores de la empresa hermana EINS, S.A., que se encuentra ubicada en otra Zona Franca próxima a SAE A TECNOTEX, ingresaron a esas instalaciones antes de las 07:00am y acompañaron a los trabajadores de SAE A TECNOTEX a defender sus puestos de trabajo de una manera no apropiada con la complacencia implícita de ambas administraciones.

Todas la entrevistas confirman que los portones de la Zona Franca SENIKA son eléctricos, protegidos por guardias privados, por lo tanto, alguna autoridad tuvo que haber dado la orden para abrir las puertas y permitir la salida de los trabajadores de SAE A TECNOTEX y EINS.

Las evidencias testimoniales y documentales establecen que los lamentables hechos sucedieron en horas de trabajo<sup>37</sup>.

## RECOMENDACIÓN

### Marcas afiliadas a FLA en SAE A TECNOTEX

Comunicar a todos los trabajadores por escrito u otro medio, el compromiso de las Compañías en garantizar el Derecho a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva y su disposición de continuar sus relaciones comerciales con la Corporación de SAE TRADING, CO. LTD

En consideración a sus compromisos con la FLA, FOA.6 **Restauración de los derechos a los trabajadores/Reinstalación** solicitar a la fábrica la reinstalación de los trabajadores que

---

<sup>36/</sup> Un video identifica a una persona que se presume es empleado de confianza o agente de seguridad privado; esta persona portaba un radio de comunicación, al cual no tienen acceso trabajadores de producción, y por lo tanto debe ser una persona que tiene responsabilidades de dirección, control o supervisión en SAE A TECNOTEX.

<sup>37/</sup> El ACTA DE INSPECCIÓN ESPECIAL del MINTRAB, del 4 de marzo 2013 indica que los “hechos de violencia ocurrió entre las siete y siete treinta”; la Denuncia A-0014-2013-00526, Expediente A-0014-2013-00497 de la Policía Nacional de Nicaragua establece que la “Hora de Ocurrencia: fue a las 08:00am.



## Comisión de Verificación de Códigos de Conducta

tengan o tuvieron el derecho de protección por su fuero sindical; y, el pago de los salarios no devengados hasta la fecha de su reinstalación<sup>3839</sup>.

Apoyar con asistencia profesional y técnica en relación a herramientas de comunicación efectiva, relaciones humanas y resolución de conflictos; así como, los procesos bi o tripartitos para la resolución o consensos a futuros problemas laborales, fortaleciendo de esa manera al Acuerdo Tripartito de estabilidad laboral y productividad para las Zonas Francas.

Verificar, como resultado de este informe, el cumplimiento y compromisos de la fábrica del programa de remediación por discriminación sindical.

### **Empresa SAE A TECNOTEX, S.A.**

Reinstalación de los trabajadores vinculados en el proceso de organización del sindicato y el Resarcimiento de los salarios y prestaciones económicas dejados de percibir hasta el momento de su recontractación.

Desarrollar acorde al Código de Conducta y Guías de Cumplimiento de FLA, sus Políticas y Procedimiento, principalmente en Relación de Trabajo; Libertad Sindical y Negociación Colectiva; y, Relaciones Industriales.

Implementar adecuadamente en su programa de inducción contenidos en relación a su Código Conducta y el de FLA, con énfasis Libertad Sindical.

Implementar un programa de capacitación sostenido y evaluación objetiva del conocimiento adquirido a través de la capacitación en relación a sus Políticas, Procedimientos de Prohibición de actos de Discriminación, Libertad Sindical; y, Código de Conducta Corporativo.

---

<sup>38</sup>/ Los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de reinstalación y otras prestaciones económicas que apliquen al momento de la reinserción, según la Ley Laboral Nicaragüense.

<sup>39</sup>/ El Comité de Libertad Sindical también se ha pronunciado resolviendo que "Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical, párrafo 837, Quinta Edición.